

## SADRŽAJ

### TEMA BROJA

### VIKTIMIZACIJA NA RADNOM MESTU

---

<b>Mobing na radnom mestu</b> <i>Dr Drenka Vuković</i> .....	3
<b>Prevencija mobinga i vrste pomoći žrtvama</b> <i>Mr.Sc. Andreja Kostelić-Martić</i> .....	11
<b>Zaštita od seksualnog uzinemiravanja na radu u pravu Evropske unije</b> <i>Mr Sladana Jovanović, Mr Biljana Simeunović-Patić</i> .....	17
<b>Diskriminacija žena na radnom mestu - povezanost sa materinstvom, invaliditetom i ženskim zdravljem</b> <i>Ljiljana Dobrosavljević-Grujić</i> .....	27

### OSTALE TEME

---

<b>Mitovi o nasilju kod stručnjaka u pravosuđu</b> <i>Dr Jelena Srna, Dr Lazar Tenjović</i> .....	35
<b>Asocijacija Zajednička akcija ZA istinu i pomirenje: aktivnosti u 2006. godini i planovi za budućnost</b> <i>Dr Vesna Nikolić-Ristanović, Danijela Bjelić</i> .....	43

### PRIKAZI NAUČNIH SKUPOVA

---

<b>20. konferencija i godišnja skupština Evropskog foruma službi za žrtve</b> <i>Jasmina Nikolić</i> .....	49
<b>Nacionalna Konferencija Službe za pomoć žrtvama kriminaliteta (Victim Support, UK)</b> <i>Ivana Vidaković, Danijela Bjelić</i> .....	51

### PRIKAZI KNJIGA

---

<b>Kostelić-Martić, Andreja Mobing: psihičko maltretiranje na radnom mjestu</b> <i>Marina Kovačević</i> .....	55
--	----



DR DRENKA VUKOVIĆ\*

## Mobing na radnom mestu

**F**enomen mobinga postao je veoma popularan u medijima, svakodnevnom govoru, i stručnoj literaturi. Sistematsko izučavanje problema mobinga na radnom mestu intenzivirano je poslednjih decenija prošlog veka, i najčešće se vezuje za istraživanja Henza Leymanna koji je precizno definisao pojam, odredio osnovna obeležja, faze i posledice mobinga, a osnovao je i kliniku za pomoći žrtvama. Dalja istraživanja problema rezultirala su značajnim brojem studija koje se tiču raširenosti pojave, rizičnih grupa, motiva i krajnjih ciljeva mobinga. Multidisciplinarno sagledavanje problema obezbedilo je razvoj akcionalih programa podrške i pomoći žrtvama, a donet je i značajan broj propisa koji sankcionišu mobing na radnom mestu.

Sadržaj rada strukturiran je u okviru tematskih celina, kako bi se definisao pojam, odredili postupci, karakteristike, raširenost pojave i posledice mobinga. Korišćeni rezultati empirijskih istraživanja potvrđuju nacionalne specifičnosti i opšte karakteristike problema u evropskim zemljama, pri čemu nedostaju podaci za Srbiju.

*Ključne reči:* mobing na radnom mestu, mober, žrtve mobinga, posledice, programi pomoći i podrške.

### Uvod

Proces globalizacije prate sve značajnije promene u sferi rada i radnih odnosa. Povećanje konkurentnosti, organizacione promene, recesije, kretanja na tržištu rada i nesigurnosti radnih mesta, reflektuju se na pogoršanje uslova rada i sve izraženija psihosocijalna opterećenja zaposlenih.

\* Dr Drenka Vuković, redovni profesor Fakulteta političkih nauka Univerziteta u Beogradu, E-mail: drenka.vukovic@fpm.bg.ac.yu.

Uvođenje novih tehnologija, novi oblici rada (timski) i radnih odnosa (fleksibilni) uticu na promene odnosa i opterećenja na radnom mestu. Povećanje efikasnosti nameće veću ličnu odgovornost, privatanje kraćih termina, prilagođavanje napretku informativne tehnologije, i bolju organizaciju radnog vremena. Novi zahtevi na radnom mestu ne predstavljaju sami po sebi negativnu pojavu jer obavljanje kompleksnih zadataka doprinosi jačanju individualnih vrednosti i zadovoljstva postignutim rezultatima. Kako će se promene odraziti na pojedinca ne zavisi samo od individualnog doživljaja i psihičke strukture ličnosti. Organizaciona struktura i uslovi rada, kao i socijalni odnosi sa kolegama na poslu i prepostavljenima, igraju odlučujuću ulogu u procesu prilagođavanja povećanim zahtevima i pritiscima na radnom mestu.

U velikom broju preduzeća organizacione promene (restrukturiranje, privatizacija) ne prate odgovarajući programi i mere priprema i pomoći u prilagođavanju novim zahtevima. Zaposleni su najčešće prinuđeni da sami pronalaze načine rešavanja interpersonalnih problema koji nastaju u strahu od gubitka zaposlenja i privilegija. Pogoršanje opšte klime i međuljudskih odnosa doprinosi porastu nesigurnosti, nastojanju da se za neuspeh okrive drugi, širenju intriga i stvaranju konfliktova, koji vremenom mogu da prerastu u mobing na radnom mestu.

Ne postoji jedinstvena definicija mobinga, pa se otuda u stručnoj literaturi sreću različita pojmovna određenja, pri čemu se naglasak stavlja na pojedine aspekte problema. Bez obzira na svu raznolikost gotovo svi autori se slažu oko toga da se radi o neprijateljskom ponašanju između zaposlenih (koleginica i kolega, prepostavljenih i radnika), pri čemu se napadi na žrtvu odvijaju od strane jedne osobe ili više lica, sistematski i tokom dužeg vre-

menskog perioda, sa ciljem izdvajanja, dok se napadnuta osoba oseća ugroženo ili diskriminisano. Pritom se ističe mogućnost da svako može biti pogoden, bez obzira u kojoj sferi je zaposlen, među kolegama gotovo u istoj meri kao i sa učešćem ili po nalogu pretpostavljenih, i da je otuda veoma teško izgraditi tipičan profil žrtve.

Mobing je stara pojava koja je prisutna u čitavoj istoriji ljudskog roda, odnosno otkad postoji želja pojedinca za vlašću, dominacijom i ponižavanjem drugih, koja može biti izazvana ljubomorom, mržnjom, osećajem zavisti, itd. Mobing se izražava u svakodnevnom životu, u školi, na radnom mestu, lokalnoj sredini ili široj zajednici. Pojedinac se sistematski napada i ponižava kako bi se uskratili socijalni kontakti, stvorili uslovi izolovanosti i osećaj bespomoćnosti. Posledice takvog stanja vidljive su kod pojedinca žrtve mobinga, na nivou preduzeća, ali i društva u celini. Istraživanja pokazuju da se radi o problemu koji je zahvatio gotovo sve sfere čovekovog života, i da to nije samo problem pojedinca već društva u celini, pri čemu nastaju ogromni gubici (na tržištu rada, u zdravstvu, penzijskom osiguranju, ...). Otuda su mere za sprečavanje pojave mobinga na radnom mestu posao ne samo sindikata koji se tradicionalno bavi zaštitom interesa radnika, već i poslodavca i države uopšte.

Empirijska istraživanja mobinga na radnom mestu pokazuju da su gotovo svi zaposleni u toku svog radnog veka izloženi konfliktima koji pod određenim uslovima mogu da prerastu u mobing. Pored opštih uslova na nivou preduzeća se kao faktori koji mogu usloviti mobing, posebno izdvajaju: nedovoljno transparentna atmosfera, jaka hijerarhijska struktura, nedostaci u informisanju, neadekvatno ponašanje rukovodećeg kadra, potiskivanje konflikata i svađa, sve veći pritisak da se uspe, mere reorganizacije, itd. Informisanost i senzibilisanje zaposlenih i šire javnosti za problem mobinga posmatraju se kao prvi korak u prevenciji pojave, pri čemu se posebna pažnja poklanja edukaciji zaposlenih, članova sindikata, poslodavaca i kadrova zaduženih za ljudske resurse. Posebno mesto u rešavanju problema mobinga na radnom mestu imaju multidisciplinarni timovi stručnjaka koje čine psiholozi, lekari, psihijatri, pravnici, socijalni radnici, i drugi profesionalci.

### Definicija i postupci mobinga

U svetskoj literaturi koriste se različiti termini za označavanje mobinga, što u praksi dovodi do nejasnoća koje otežavaju definisanje pojma. Sam termin se prihvata bez "prevodenja" u nemačkoj, švedskoj

i italijanskoj literaturi, dok se u zemljama engleskog govornog područja istovetna pojava označava kao *bullying*, a u SAD se najčešće upotrebljavaju termini *work abuse* ili *employee abuse*. Kod nas se mobing može prevesti kao psihičko zlostavljanje, maltretiranje, ili se mobing na radnom mestu sve češće označava kao teror na radnom mestu (na primer, u štampi). Kompleksnost problema i ograničenja koja se pojavljuju u pokušaju prevodenja uticala su na to da se prihvata termin mobing uz navođenje pojmovnih određenja (definicija).

Heinz Leymann kao vodeći stručnjak (uveo reč "mobing" u naučni vokabular) daje sledeću definiciju: "psihički teror ili mobing je neprijateljski ili neetički vid komunikacije koji potiče od jedne ili više osoba, sistematski je usmeren protiv pojedinca koji se zbog toga nalazi u bespomoćnoj i nezaštićenoj poziciji, koje se ne može oslobođiti zbog postupaka mobinga koji se neprestano ponavljam. Ovi postupci se vrše **često** (*najmanje jednom nedeljno*) i **tokom dužeg vremenskog perioda** (*najmanje 6 meseci*). Usled čestog ponavljanja i dugog trajanja neprijateljskog ponašanja dolazi do posledica mentalne, psihosomske i socijalne prirode"<sup>1</sup>.

Preciznije određenje sadržaja mobinga upućuje na to da se radi o specifičnom vidu komunikacije između kolega ili pretpostavljenih pri čemu se planirani postupci ponavljaju u dužem vremenskom periodu, sa ciljem da se uništi žrtva i natera da napusti radno mesto. Leymann je naveo 45 suptilnih aktivnosti koje se mogu prepoznati u procesu mobinga, koje se tiču napada na ličnost, socijalne kontakte, ometanja komunikacija, širenja neistina, itd.

Osnovni elementi Leymannove definicije uglavnom su prihvaćeni, ali se u stručnoj literaturi i normativnim aktima sreću preciznija određenja pojma polazeći od društvene i kulturne osobenosti sredine kao faktora u prepoznavanju mobinga. Švedska nacionalna služba za zaštitu i higijenu na radu (*Swedish National Board of Occupational Safety and Health*) definiše mobing (koristeći pojam viktimizacija) kao "ponavljanje izrazito negativne ili radnje vredne prekora koje su na uvredljiv način usmerene protiv zaposlenih pojedinaca i mogu dovesti do toga da ovi zaposleni budu isključeni iz zajednice na radnom mestu"<sup>2</sup>.

Međunarodna organizacija rada (ILO) određuje mobing kao "uvredljivo ponašanje koje se manifes-

<sup>1</sup> Leymann, H., *The Mobbing Encyclopedia*, <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>.

<sup>2</sup> *Ordinance of the Swedish National Board of Occupational Safety and Health containing Provisions on measures against Victimization at Work*, Ordinance AFS 1993:17. <http://www.bullyonline.org/action/victwork.htm>.

tuje kao osvetoljubivi, surovi, zlonamerni ili ponižavajući pokušaji da se sabotira jedan ili grupa zaposlenih. Udržuje se protiv određenog saradnika, odn. on se mobinguje, i izlaže psihičkom uzne-miravanju. U mobing spadaju stalne negativne primedbe ili kritike, koje izoluju neku osobu u socijalnom pogledu, kao i kancelarijski tračevi ili širenje lažnih informacija<sup>3</sup>.

U značajnom broju evropskih zemalja kao što su Belgija, Francuska, Holandija i Švedska doneti su specijalni zakoni u cilju borbe protiv mobinga. U državama kao što su Nemačka Irska i Velika Britanija, primenjuju se postojeće odredbe kaznenog i civilnog prava. Danska i Luksemburg su se opredelile za druge pravne instrumente, kao što su propisi i tarifni ugovori<sup>4</sup>. U ostalim državama Evropske unije nisu doneti posebni zakoni, ali su na snazi odredbe kojima se predviđa obaveza poslodavca da obezbedi adekvatne uslove rada, odnosno preduzme mere zaštite i bezbednosti na radnom mestu<sup>5</sup>. U francuskom Zakonu socijalne modernizacije mobing se određuje kao "psihičko maltretiranje, koje se ponavlja putem akcija kojima je cilj ili posledica degradacija radnikovih radnih uslova, koji mogu izazvati napad i naneti štetu ljudskim pravima i ljudskom dostojanstvu, naštetiti fizičkom i mentalnom zdravlju ili kompromitovati žrtvinu profesionalnu budućnost"<sup>6</sup>.

Sam postupak mobinga najčešće počinje promenama u radnom okruženju koje dovode do konflikt-a i loših međuljudskih odnosa. Mobizirajući postupci i sistematski napadi koji se izražavaju kao "psihološki teror" od strane jedne ili više osoba, rezultiraju psihosomatskim i psihološkim smetnjama i oboljenjima, koja dovode do odsustvovanja sa posla. Socijalnu izolaciju koja se u početnom periodu "oseti" prate aktivnosti koje se tiču radnih zadatka, upućivanja na udaljena radna mesta, uskraćivanje informacija, kritike zbog neobavljenog posla, obezvredivanje rezultata, itd. Uz to ide čitav niz mobizirajućih postupaka koje prati širenje neprovarenih glasina, kleveta, neumesnih šala na lični izgled, hod, govor, etničko poreklo, religijska uveren-

ja, seksualne sklonosti,...U nekim slučajevima žrtva je izložena kritikama koje se vremenom pretvaraju u ozbiljne pretnje ili fizičke napade. Krajnji cilj je da se žrtva izoluje, ponizi, obezvredi i uništi.

Navedeni i drugi postupci dele se u različite kategorije, koje se, prema Leymannu<sup>7</sup> mogu svrstati u sledeće aktivnosti:

1. *Napadi na mogućnost komuniciranja* - posebni komentari menadžmenta; prekidi tokom govora; uskraćivanje kontakata; stalno prekidanje; vikanje na žrtvu; davanje nepotpunih uputstava; ponižavajući gestovi-mimika;

2. *Napadi na ličnost i socijalne kontakte* - kolege ne razgovaraju sa žrtvom; žrtva se izoluje u prostorije udaljene od ostalih zaposlenih; zabranjuju se kontakti sa žrtvom;

3. *Napadi na ličnu reputaciju* – širenje tračeva; ismejavvanje; iskorišćavanje slabosti; vredanje; imitiranje hoda, glasa, pokreta; napad na politička i religiozna uverenja; šale na račun nacionalnosti, privatnog života; dovođenje u pitanje odluka žrtve, seksualne ponude;

4. *Napadi na kvalitet rada* – žrtvi se ne daju radni zadaci ili joj se prepusta besmisleni poslovi (sindrom "praznog stola"); svakodnevne kritike i prigovori; zatrpanjanje besmislenim poslovima (sindrom "punog stola"), uskraćivanje informacija; preterana kontrola; slaba ocena rezultata rada;

5. *Napadi na psihičko zdravlje* - prisiljavanje na obavljanje opasnih poslova; pretnje fizičkim nasiljem; namerno izazivanje stresa; direktno nasilje; seksualno uznemiravanje i zlostavljanje.

Mobing počinje ili prerasta iz konflikta koji predstavlja "kontraverzu, razliku u mišljenju ili otpor". Međutim, svaki konflikt ne mora uvek da se razvije u mobing, ako traje kratko ili dobije formu "preteranog sukoba", koji traje duže i češće se ponavlja. Tamo gde postoji mobing uvek ima konflikta. Sličnost postoji i između mobinga i uznemiravanja, kojim se označavaju postupci "stalnog ometanja", "iznurivanja", "nerviranja stalnim napadima". Otuda i postupci mobinga imaju određeni oblik uznemiravanja, a u SAD se on određuje i kao "zlonamerno, ne-seksualno, ne-rasističko uznemiravanje".

### Vrste i faze mobinga

Polazeći od sadržaja i ciljeva mobizirajućih postupaka i činjenice ko je žrtva a ko zlostavljač, mobing može biti vertikalni i horizontalni. *Vertikalni mobing* nastaje kada nadređeni (prepostavljeni) mobizira jednog podređenog radnika, ili ako je mobing serijski onda su žrtve mobinga određena

3 Medunarodna organizacija rada (ILO) (1998) *When working becomes hazardous*, S. 2, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/magazine/26/violence.htm>.

4 Prävention von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Informationsblatt, EF/03/30/DE.

5 Arbeitsdokument der Generaldirektion Wissenschaft des Europäischen Parlamenta (2001) Luxemburg: Reihe Soziale Angelegenheiten SOCI 108 DE, pp. 15-27.

6 Zakon socijalne modernizacije br. 2002-73, 2002, u: Kostelić-Martić A. (2005) *Mobing: psihičko maltretiranje na radnome mjestu*, Zagreb: Školska knjiga, str. II.

7 Leymann,H. <http://www.leymann.se/English/frame.html>.

grupa zaposlenih, dok se ne ostvari željeni cilj (*strateški mobing, bossing*). Ova vrsta mobinga postoji i u slučaju da grupa radnika mobizira jednog pretpostavljenog<sup>8</sup>. U uslovima promena u preduzeću koje se reflektuju na broj zaposlenih, stvaraju se uslovi za pojavu mobinga uopšte, a posebno strateškog mobinga čiji je cilj da se nepoželjni radnici udalje sa posla. Proces privatizacije i restrukturiranja preduzeća u zemljama u tranziciji praćen je otpuštanjem viškova zaposlenih, pa je otuda i sve češće primena mobinga kako bi se radnici naterali da sami napuste radno mesto.

U zemljama u kojima još uvek važe dosta strogi propisi u slučaju masovnog otpuštanja, sindikati<sup>9</sup> se bore za prava zaposlenih i reaguju na akcije njihovog kršenja. Stanje je drugačije u državama koje su u proteklom periodu reformisale svoje zakonodavstvo u pravcu davanja većih ovlašćenja poslodavcima, koji na osnovu njih mogu lakše da se oslobođaju "nepoželjnih radnika". Na taj način se stvaraju uslovi da pretpostavljeni odluče ko će biti otpušten, na osnovu ličnih motiva ili "strateških" odluka rukovodstva firmi.

*Horizontalni mobing* karakteriše pojava mobizirajućih aktivnosti između radnika koji su na istom položaju u hijerarhijskoj strukturi. Motivi za preuzimanje neprijateljskih postupaka mogu biti lične prirode (antipatija, zavist, ljubomora) ili želja da se kolega eliminiše kako bi se sačuvalo radno mesto ili položaj. Ova vrsta mobinga ispoljava se i u situacijama kada se grupa radnika udružuje protiv jednog zaposlenog koji se "žrtvuje" i služi kao ventil za frustracije ili osvetu. Kažnjavanje "odabrane žrtve" može biti izazvano i ponašanjem koje se ne uklapa u dati kulturni obrazac (migranti, religijska obeležja, način rada). Empirijska istraživanja pokazuju da se vertikalni mobing češće javlja<sup>10</sup>, i da je mali broj slučajeva da grupa radnika mobizira pretpostavljenog.

Postoji i podela na emotivni (afektivni) i strateški mobing<sup>11</sup>, pri čemu je u prvom slučaju naglasak na karakteristikama ličnosti mobera i žrtve. U praksi se

kao veoma perfidne primenjuju i mere uskraćivanja osnovnih informacija ili se potvrde o urađenom poslu zaustavljaju i ne dolaze do pretpostavljenih, što dovodi do kritika i prigovora. Kada navedene akcije duže traju nastaju ozbiljni psihosocijalni poremećaji kod žrtve, koja je prinuđena da potraži pomoć lekara i češće odsustvuje sa posla, što može biti opravdanje za davanje otkaza i smanjenje broja zaposlenih kao cilja strateškog mobinga.

Proces mobinga odvija se u više faza, koje prema modelu Heinza Leymannu<sup>12</sup> podrazumevaju: 1. svakodnevne konflikte; 2. početak mobinga i psihičkog terora; 3. greške i zloupotrebe, često i nelegalne, od strane odgovornih za ljudske resurse; 4. isključenje sa radnog mesta. Jedan broj autora razradio je navedene četiri faze, pri čemu je uvedena i "situacija 0" koju karakterišu konflikti čiji cilj nije da se neko uništi, već da se zauzme bolje mesto i uzdigne se iznad ostalih zaposlenih. U stručnoj literaturi navodi se "Italijanski model" koji se sastoji iz sledećih faza: ciljani konflikt, početak mobinga, zloupotreba odgovornih, pogoršanje psihičkog i fizičkog zdravlja žrtve mobinga do isključenja iz radne sredine (dobrovoljno, prevremenim odlaskom u penziju, razvoj opresivnog ponašanja, napadi na mobera, samoubistvo)<sup>13</sup>.

### Moberi i žrtve

Polazeći od karakteristika mobinga, postupaka i faza u okviru kojih se odvijaju aktivnosti, u stručnoj literaturi se govori o "profilima" zlostavljača i žrtve, uz zapažanje da se svako od nas može naći u nekoj ulozi, i da to pre svega zavisi od situacije u kojoj se nalazimo. Mober se obično definiše kao narcisoidna ličnost koja nema razumevanja za probleme drugih, "nesposobna je za empatiju", krivicu prenosi na druge, često su paranoidne i smatraju da su one žrtve mobinga jer ih drugi zlostavljaju. "Zlostavljač je krvnik, perverzni narcisoid, osoba koja doživljava veliko zadovoljstvo ozleđivanjem i napadima na druge. On je psihopata bez simptoma koji svoj ekvilibrum pronalazi istresajući na drugog svoj bol koji ne oseća i prenosi svoje unutrašnje konflikte koje negira. Taj transfer boli omogućava mu da se oseća vrednjim na račun drugoga"<sup>14</sup>.

8 Kostelić-Martić A. (2005) *Mobing: psihičko maltretiranje na radnome mjestu*, Zagreb: Školska knjiga, str. 16.

9 U proteklom periodu sindikati su vodili ozbiljnu kampanju protiv mobinga, pa se otuda na njihovim adresama mogu naći osnovne informacije o problemu, pravima zaposlenih i licima zaduženim za pomoć žrtvama: Videti: Industriegewerkschaft Metall (1997) *Mobbing - wo andere leiden, hört der Spaß auf*, Frankfurt a.M. str. 18. <http://www.igmetall.de/buecher/onlinebroschueren/mobbing/mobbing.html>.

10 European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2005) *Violence, bullying and harassment in the workplace*, [www.eurofoun.eu.int](http://www.eurofoun.eu.int).

11 Kostelić-Martić A. (2005) *Mobing: psihičko maltretiranje na radnome mjestu*, op.cit., str. 17.

12 Leymann H. (1996) The Content and Development of Mobbing at Work. *The European Journal of Work and Organizational Psychology* 5(2):230-250; Leymann H. (1998) *The Mobbing Encyclopedia*, [www.leymann.se](http://www.leymann.se).

13 Kostelić-Martić A. (2005) *Mobing: psihičko maltretiranje na radnome mjestu*, op. cit., str. 69.

14 Hirigoyen, M.F. (2000) *Molestie morali*, Einaudi, Torino, Navedeno prema: Kostelić-Martić A. (2005) *Mobing: psihičko maltretiranje na radnome mjestu*, op. cit., str. 25.

Moberi mogu biti: prepostavljeni koji sami ili sa saradnicima mobiziraju jednog ili više radnika, koje u slučaju "strateške" odluke menadžmenta treba oterati sa posla (ukoliko to sami ne mogu da urade zbog zakonskih ograničenja). Mobing je u praksi uzrokovani i osećajem ljubomore i zavisti, ugroženosti ili željom za napredovanjem, što doveđi do neprijateljskih postupaka prema pojedincu ili grupi zaposlenih. U trenucima napetosti, neizvesnosti oko daljeg toka promena i bez dovoljno informacija o tome koje su odluke donete, nisu retki slučajevi mobinga grupe radnika prema kolegi, ili prepostavljenom koji i sam može biti izložen mobingu od strane rukovodećih kadrova u preduzeću. Istraživanja su pokazala da se mobizirajuće aktivnosti veoma često usmeravaju prema onima koji su kao žrtve izabrani zbog svoje različitosti (verska i politička opredeljenja, nacionalna pripadnost, invalidnost i hendičep). Nacionalne studije<sup>15</sup> pokazuju da su migranti, kao i pripadnici određenih etničkih grupa, veoma često žrtve mobinga.

Preovladajuće osobine "tipične žrtve" mobinga su: visoka motivisanost i odgovornost na radu, spremnost na ukazivanje grešaka i propusta, borbenost i uverenje da je pravda dostižna, itd. U praksi konflikti veoma često počinju onda kada vredni, strpljivi i odani radnici zahtevaju priznavanje rezultata, nagradu za uloženi trud i napredovanje na poslu. Suočeni sa promenom ponašanja "čutljivaca" nadležni i kolege su u prvi mah iznenadeni, a onda slede odbijanja, omalovažavanja i nastojanja da se zahtevi prikažu kao neopravdani. Istraživanja pokazuju da se profili žrtava menjaju i da to više nisu lica koja ne mogu da se izbore sa problemima na poslu, s obzirom na činjenicu da većina zaposlenih u toku svog radnog veka "preživi" neku fazu intenzivnog konflikta, stresa ili terora na poslu.

<sup>15</sup> Meschkutat, B. Stackelbeck, M. Langenhoff, G. (2002) *Der Mobbing-Report, Eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland*, Dortmund/Berlin: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Forschung- Fb 951, [www.baua.de](http://www.baua.de); *Mobbing und andere psychosoziale Spannungen am Arbeitsplatz in der Schweiz* (2002) Bern: seco – Staatssekretariat für Wirtschaft Direktion für Arbeit - Bereich Arbeitsbedingungen. U Srbiji problem mobinga još uvek nije u dovoljnoj meri "prepoznat", pa otuda nedostaju i adekvatni podaci empirijskih istraživanja. Početne edukacije vršila je Ženska sindikalna mreža, ali su izostale aktivnosti u stvaranju institucionalnih prepostavki za pomoć žrtvama mobinga.

Otuda je i znatno veći broj onih koji procenjuju da su žrtve mobinga na osnovu "subjektivne ocene" a ne stvarno dijagnostikovanog stanja, ili se malo govori o problemima zbog nedovoljno informacija, nepoverenja ili nepostojanja mehanizama zaštite i pomoći.

**Tabela 1.** Posledice mobinga

Osećanja	Stresne reakcije	Oboljenja
Nepoverenje	Problemi sa krvnim pritiskom	Srčani infarkt
Nemoć	Osetljiv želudac	Tinitus
Strah	Problemi sa varenjem	Oboljenja organa za varenje
Krivica	Problemi sa koncentracijom	Depresije
Nesigurnost	Glavobolje	Oboljenja disajnih puteva
Uvrede	Migrene	Oboljenja zavisnosti
Osećanje niže vrednosti	Iscrpljenost, nervosa, nesanica, preznojavanje, bezvoljnost	Oboljenja imunološkog sistema, posttraumatski stres

Izvor: Industriegewerkschaft Metall, [www.igmetall.de/gesundheit](http://www.igmetall.de/gesundheit).

Reakcije na teškoće i konflikte na poslu su veoma različite, jer svaki čovek drugačije reaguje na probleme. Početne reakcije žrtve prati "samookriviljanje" kao odgovor na napade, uskraćivanje kontakta, postepenu izolaciju i "učinjene greške". U pokušaju da pronađe motive za mobizirajuće postupke žrtva obično pomisli da je ona za nešto kriva i da je to provociralo negativne reakcije kolega ili prepostavljenih. Problemi sa varenjem i nesanica samo su neki od simptoma poremećaja i reakcija žrtve mobinga, koje u kasnijoj fazi dovode do ozbiljnih oboljenja. Potiskivanje konflikta, kao i nerazumevanje okoline i prijatelja, vodi ka sve većoj *usamljenosti*, gubitku samopouzdanja, ličnom obezvredovanju i uverenju da se to ne događa drugima. Nastaje faza koju prate pad koncentracije, depresija i fizička oboljenja, što otežava položaj žrtve i pravilno dijagnostikovanje stanja u cilju pružanja adekvatne pomoći. Perfidnost postupaka koji se nastavljaju izaziva uverenje da je svaki razgovor o problemu besmislen, jer niko neće poverovati da se to dešava bez stvarnih razloga i krivice žrtve.

Kada problem eskalira i žrtva se odluči da se nekom "požali", nailazi na početnu podršku i pokušaj da se otkriju nedostaci koji izazivaju negativne reakcije kolega i nadređenih. Vremenom prijatelji, članovi porodice i saradnici postaju nestrpljivi

i manje spremni da slušaju "besmislice" u kojima ne prepoznaju ozbiljne probleme i motive mobera. U praksi to može dovesti do "dvostrukog mobinga" i napada od onih od kojih se očekuje podrška, što neminovno vodi ka daljem pogoršanju stanja i ozbiljnim oboljenjima. Gubitak poverenja u sopstvene snage, izostanak podrške i pomoći bliskih prijatelja, članova porodice i pretpostavljenih, doveđi do sopstvenog "obezvredivanja" i gubitka uverenja da se problemi mogu rešiti. Pokušaj da se odsustvovanjem sa posla ublaži stanje, vodi ka još većoj izolaciji, siromaštvu i gubitku zaposlenja.

### Raširenost pojave i posledice

Rezultati empirijskih istraživanja mobinga na nacionalnom i širem nivou pokazuju uticaj promena u sferi rada i radnih odnosa na postupke koji se mogu okarakterisati kao mobing na radnom mestu. Sa stanovišta stanja u evropskim zemljama od posebnog su značaja rezultati *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*<sup>16</sup> koji ukazuju na to da je u sklopu opštih promena na radnom mestu došlo do povećanja rizika od fizičkog i psihičkog maltretiranja i zlostavljanja. Prvo istraživanje 1996. godine (na uzorku od 15 800 zaposlenih u 15 država članica EU) pokazuje da je 4% zaposlenih (6 miliona radnika) u toku godine bilo izloženo fizičkom nasilju, 2% su činile žrtve seksualnog uznemiravanja, dok je 8% radnika u toku poslednjih 12 meseci bilo meta zastrašivanja, odnosno žrtva mobinga (bullying). Stanje se donekle promenilo u 2000. godini kada je 2% (3 miliona radnika) bilo izloženo fizičkom nasilju od osoba na radnom mestu; 4% (6 miliona zaposlenih) je bilo meta fizičkog nasilja od strane lica van radnog mesta; 2% (3 miliona radnika EU) činile su žrtve seksualnog nasilja, a 9% radnika (13 miliona radnika u zemljama članicama EU) bilo je meta zastrašivanja/ mobinga<sup>17</sup>.

Kada se navedeni podaci (dobijeni na uzorku od 21 500 ispitanika) analiziraju sa stanovišta raširenosti pojave i karakteristika stanja u pojedinim članicama Evropske unije, mogu se konstatovati velike razlike. One odražavaju kompleksnost faktora

ra koji utiču na manifestaciju postupka, uticaj kulture i tradicije na prepoznavanje problema, odnosno prihvatanje postupaka kao "normalne" pojave. Na vrhu liste su zemlje u kojima je broj mobizirajućih radnika bio najveći- u Finskoj 15%; Velikoj Britaniji i Holandiji 14%, Švedskoj 12% i Belgiji 11%. Na drugom kraju su države na jugu, u kojima su zabeležene daleko niže stope- u Španiji i Grčkoj mobingom je 2000. godine bilo pogodeno 5% zaposlenih, u Italiji i Portugaliji samo 4%. Riziku mobinga najviše su bili izloženi zaposleni u uslužnim delatnostima- 14% u javnoj administraciji, 13% je radilo u hotelima/restoranima i 12% u drugim servisima.

Svestranija analiza dobijenih rezultata pokazuje da oni ne odgovaraju pravom stanju i raširenosti problema u praksi. Prvi razlog niske stope u pojedinim državama odražava kulturne razlike u identifikovanju i reakciji na postupke kojima se odlikuje mobing. U zemljama na jugu i tranzicijskim društvima u kojima je proces transformacije bio dramatičan sa stanovišta sigurnosti zaposlenja, ne postoji dobra informisanost radnika o problemu i mogućnostima borbe protiv mobinga. Otuda su izostale i reakcije žrtava, koje pristaju na "teror" kako bi sačuvale radna mesta. U Švedskoj, Finskoj ili Holandiji, informisanost je bolja i zaposleni reaguju i na povišen ton pretpostavljenih ili druge postupke koji znače neadekvatne uslove rada.

Istraživanja mobinga u novim članicama Evropske unije vršeno je tokom 2001. godine na uzorku od po 1000 radnika u svakoj zemlji, odnosno po 500 na Malti i Kipru. Prezentirani rezultati pokazuju da je postotak mobizirajućih radnika u ovim zemljama niži (6,9%) od stanja u "starim članicama" (9%), i da se mogu uočiti bitne razlike između pojedinih zemalja. Najviša stopa je u Litvaniji (10,5%), Češkoj i Slovačkoj (9,5%), dok je najmanji postotak mobizirajućih radnika u Mađarskoj (3%), i Kipru (3,5%)<sup>18</sup>. Kao osnovni razlozi takvog stanja navode se specifičnosti kulturnih razlika, informisanost i teškoće tranzicije u decenijama pre pristupanja Uniji.

16 European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *European Survey on Working Condition*, <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/index.htm>.

17 European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2003) *Third European Survey on Working Conditions*, [www.eurofoun.eu.int](http://www.eurofoun.eu.int). Detaljni podaci poslednjeg izveštaja (*The fourth European Working Conditions Survey*) biće objavljeni 2007. godine i dostupni na adresi: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/>.

18 European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2001) *Working conditions in candidate countries and the European Union*, <http://www.eurofound.eu.int>.

**Tabela 2.** Fizičko nasilje\* i mobing u novim članicama EU (2001, u %)

Država	nasilje	bullying	Država	nasilje	bullying
Bugarska	3,6	6,5	Malta	2,5	6,9
Kipar	1,9	3,5	Poljska	3,8	4,9
Estonija	5,1	8,6	Rumunija	5,5	9,0
Litvanija	4,0	10,5	Slovenija	3,7	7,1
Letonija	2,3	4,7	Slovačka	3,3	9,5
Mađarska	1,3	3,0	Češka	4,1	9,5

\* kolega na radnom mestu i drugih lica; Izvor: First candidate countries survey on working conditions (2001), <http://www.eurofound.europa.eu/ew-co/surveys/>

**Tabela 3.** Rodna dimenzija mobinga (EU-15)

Godina	fizičko nasilje		zastrašivanje/bullying		seksualno uznemiravanje	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
	4	4	7	8	1	3
1996	5	7	9	11	1	4
2000						

Izvor: Violence, bullying and harassment in the workplace, EWCO (2005:3).

Poslednjih decenija realizovan je značajan broj istraživanja mobinga u evropskim zemljama<sup>19</sup> kako bi se sagledalo stanje na nacionalnom nivou, pojedinim sferama zaposlenosti, ili je naglasak bio na karakteristikama žrtava mobinga sa stanovišta pola, godina života, polja zaposlenosti, dužine rada, kvalifikacionog nivoa, itd. Pritom su korištene različite definicije mobinga uz primenu specifičnih mernih instrumenata, što onemogućava uporednu analizu dobijenih podataka. Prema podacima reprezentativne studije mobinga u Nemačkoj je tokom 2000. godine bilo 5,5% lica pogodjenih mobingom, dok se 11,3% (gotovo svaki deseti zaposleni) izjasnio da je tokom svog radnog veka bio žrtva mobinga<sup>20</sup>. Konačni rezultati pokazuju "da ne postoji oblast, koja bi se mogla odrediti kao slobodna zona" i da se mogu uočiti karakteristike ovog fenomena prema zanimanjima, oblastima rada, veličini preduzeća, kao i hijerarhijskom nivou. Ako se određena identifikovana obeležja međusobno kombinuju, onda se i opasnost od rizika povećava. "Žene i mlade radnice/radnici do 25 god-

ina, pre svega nekvalifikovani, su posebno pogodene grupe"<sup>21</sup>.

Mobingom je, prema rezultatima navedene studije u Nemačkoj pogodeno 3,5% zaposlenih žena, nasuprot 2,0% muškaraca, što znači da je kod njih rizik 75% veći nego kod muškaraca. Kod zaposlenih do 27 godina kvota je 3,7% nasuprot opštem proseku od 2,7%. Opasnost kod nekvalifikovanih leži 4,4% iznad proseka. Kao moberi identifikovani su prepostavljeni (38,2%) i koleginice/kolege (12,8). Pritom je "grupa mobera" identifikovana u 20,1% slučajeva, dok su pojedinci češće akteri mobinga (22,3%). Na osnovu celokupnih rezultata istraživanja zaključeno je da je tipični mober "muška-rac, prepostavljeni, između 35 i

54 godina starosti, duže zapo-slen"<sup>22</sup>. Kod 98,7% zaposlenih koji su izloženi šikaniranju, intrigama i socijalnoj isključenosti, posledice se izražavaju u vidu demotivacije, nervoze, nesigurnosti i povlačenja, dok je 43,9% žrtava mobinga bilo bolesno duže od šest meseci. Značajni rezultati studije tiču se činjenice da je 35,9% ispitanika izjavilo da se plaši gubitka radnog mesta, 32,5% zbog restrukturiranja odnosno podele preduzeća, 27,5% zbog promene rukovodioca i 19,1% zbog uvođenja novih tehnologija<sup>23</sup>.

Istraživanja mobinga na nivou Evropske unije<sup>24</sup> pokazuju da najveći broj pogodjenih lica radi u javnoj upravi (13%), servisima i trgovini (11%), bankama (10%) i drugim uslužnim delatnostima. Stručnjaci (11%) i službenici (9%) su najčešće žrtve u tim sferama, i to pre svega oni sa neregulisanim radnim statusom (10% radnika na određeno radno vreme). Žene (9%) su identifikovane kao lica koja su više pogodena mobingom od muškaraca (7%).

21 Meschkutat, B., Stackelbeck, M., Langenhoff, G. *Der Mobbing-Report (Kurzfassung)*, Dortmund: sfs-Sozialforschungsstelle, str. 3.

22 Meschkutat, B., Stackelbeck, M., Langenhoff, G. *Der Mobbing-Report (Kurzfassung)*, op.cit., str. 3.

23 Meschkutat, B., Stackelbeck, M., Langenhoff, G. (2002) *Der Mobbing-Report, Eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland*, op.cit., str. 25-30.

24 Europsches Parlament, Generaldirektion Wissenschaft (2001) *Mobbing am Arbeitsplatz*, Reihe Soziale Angelegenheiten, SOCI 108 DE, str. 11-14.

19 European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2005) *Violence, bullying and harassment in the workplace*, [www.eurofoun.eu.int](http://www.eurofoun.eu.int).

20 Meschkutat, B., Stackelbeck, M., Langenhoff, G. (2002) *Der Mobbing-Report, Eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland*, Dortmund/Berlin: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Forschung- Fb 951, str. 24.

Posledice mobinga vidljive su u vidu stresa (47%), odnosno odsustva sa posla u poslednjih 12 meseci (34%). To se na individualnom planu izražava u vidu bolesti kao sastavnog dela života žrtava mobinga, kao što su psihička oboljenja (besperspektivnost, "paranoja", depresija, ...). Žrtve mobinga pate od poremećaja spavanja, visokog pritiska, oboljenja organa za varenje, želudačnih smetnji, migrena i glavobolja. Gubitak prijatelja i porodice, odnosno stanje "večitih gubitnika" prate žrtve mobinga, što dovodi do toga da se u trenucima usamljenosti rešenja traže u alkoholu, drogi, a nisu retki ni slučajevi samoubistava.

Ne postoje egzaktni podaci o ukupnim društvenim i ekonomskim gubicima koji nastaju kao posledica mobinga. I pored teškoća u obračunu cene vidljive su štete zbog promena radnog mesta, čestog odsustva sa posla, bolovanja, ranijeg odlaska u penziju, itd. Procenjuje se da se u Velikoj Britaniji izgubi oko 40 miliona radnih dana zbog posledica stresa, kod kojih je trećina uzroka u mobingu na poslu. Postoje takođe i podaci da žrtva mobinga košta svog poslodavca od 17 500 do 50 000 evra godišnje<sup>25</sup> i da se vrednosti gubitaka u privredi kreću do 50 milijardi evra.

Rezultati empirijskih istraživanja poslužili su kao osnova za izradu programa borbe protiv mobinga, sa akcentom na prevenciji, odnosno informisanosti radnika i šire javnosti o problemu, kako bi se sprečili negativni efekti na ličnom i širem planu. Na tom polju posebno su aktivni sindikati, bilo da se radi o edukaciji članstva ili razvijanju mreže podrške žrtvama mobinga u preduzeću. U međuvremenu se razvio i stručni kadar<sup>26</sup> za pružanje podrške i pomoći žrtvama (multidisciplinary

narni timovi), a osnovan je i jedan broj klinika za lečenje. Za potencijalne žrtve mobinga od posebne važnosti su SOS telefoni na kojima se mogu dobiti osnovne informacije i uputi za dalje korake.

**Drenka Vuković, Phd.**

### **Mobbing on the Workplace**

A phenomenon of mobbing has become very popular in mass-media, everyday speech, and scientific literature. In recent decades of the previous century, the systematic researches of the problem of mobbing on the workplace have been intensified. Most often, they refer to the research conducted by Henz Leymann, who precisely defined the term, determined the basic features, phases and consequences of mobbing, and also founded a clinic for giving support to the victims of mobbing. Further research of the problem resulted in a significant number of studies regarding the prevalence of the phenomenon, risk groups, motives and final aims of mobbing. Multidisciplinary approach to the problem encouraged the development of programs of aid and support to the victims, and also a number of regulations sanctioning the mobbing on the workplace were enacted.

The paper is structured within the thematic parts, in order to define the term, and determine the procedures, characteristics of mobbing, prevalence of the phenomenon and its consequences. The used results of the empirical research confirm the national specifics and general characteristics of this problem in the European countries, while the data for Serbia are missing.

25 Videti: časopis *Štern*, <http://www.stern.de/magazin/titel/2000/04/mobbing-2.html>.

26 Volkswagen je bio prva evropska firma koja je u cilju podizanja kvaliteta rada i međuljudskih odnosa predvidela lica koja su odgovorna za mobing. Navedeno prema: Kostelić-Martić A. (2005) *Mobing: psihičko maltretiranje na radnome mjestu*, op. cit., str. 8.

MR.SC. ANDREJA KOSTELIĆ MARTIĆ\*

## Prevencija mobinga i vrste pomoći žrtvama

**M**obing - psihičko zlostavljanje na radnome mjestu je fenomen koji oduvijek postoji u radnim organizacijama. Neizmјerno je važno što prije otkriti mobing u radnim organizacijama, prije nego izazove velike i teške posljedice ne samo žrtvi mobinga nego i samoj radnoj organizaciji. U ovom članku biti će riječi o prevenciji mobinga na nivou radne organizacije, zdravstvenog i pravnog sistema. Govorćemo i o vrstama pomoći - biti će ukratko opisana iskustva autorice članka u radu sa žrtvama mobinga u Klinici za rad u Milanu tj. u "Centru za prevenciju, dijagnozu, liječenje i rehabilitaciju radne neprilagođenosti".

*Ključne reči: mobing, psihičko zlostavljanje na radnome mjestu, prevencija mobing, pomoć žrtvama*

### Uvod

Psihičko zlostavljanje na radnome mjestu ili, jednostavno, mobing sigurno nije nov fenomen. Postojaо je u svim radnim organizacijama, kako u onim primitivnima, tako i u složenim tvrtkama 20. stoljeća.

Mobing postoji otkad postoji ljudski rod i želja pojedinaca za vlašću, potreba za ponižavanjem drugih, otkad postoje osjećaji ljubomore, zavisti, mržnje...

Još 1976. američka je psihijatrica Carroll Brodsky<sup>1</sup> prepoznala nekoliko slučajeva psihičkih zlostavljanja na radnome mjestu i kategorizirala ih kao profesionalne bolesti te ih prijavila California Worker's Compensation Appeals Board i Nevada

Industrial Comission. Mobing je, međutim, tek posljednjih 20-ak godina privukao pozornost znanstvenika.

Prvi znanstvenik koji je počeo istraživati taj fenomen na znanstven i sustavan način bio je Heinz Leymann<sup>2</sup>, njemački psiholog koji je odrastao i živio u Švedskoj. Do svoje smrti 1999. godine napisao je nekoliko knjiga i mnogo znanstvenih članaka o mobingu. Zaslužan je što je prvi upotrijebio naziv mobing za određena ponašanja na radnome mjestu, odredio njegova obilježja, posljedice za zdravlje, a osnovao je i kliniku za pomoć žrtvama mobinga.

Od velike je važnosti proučavati uzroke nastanka mobbinga, njegove faze i posljedice, ali je isto tako neizmјerno važno raditi na prevenciji mobbinga i organizirati adekvatnu pomoć za žrtve mobinga u specijaliziranim ustanovama u prvim trenucima patnje.

U ovom članku ukratko ćemo pokušati objasniti načine prevencije mobinga i vrste pomoći žrtvama mobinga. Tekst je u cijelosti uzet iz knjige *Mobing: psihičko maltretiranje na radnome mjestu* (kako prepoznati mobing, kako se odbraniti i kako ga spriječiti). Izdavač Školska knjiga, autorica Kostelić-Marić, A. (2005).

### Prevencija

Prevencija mobinga može biti organizirana na tri razine, koje su definirane kao primarna, sekundarna i tercijarna prevencija.<sup>3 4</sup>

2 Leymann, H. (1990) "Mobbing and psychological terror at workplaces", *Violence and Victims*, 5 (2): 119-126.

3 ISPESL, Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (2002) *Lo stress in ambiente di lavoro. Linee guida per datori di lavoro e responsabili dei servizi di prevenzione*, Roma : ISPESL.

4 Di Martino, V., Hoel H., Cooper C. L. (2003) *Preventing violence and harassment in the workplace*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

\* Mr.sc. kliničke psihologije Andreja Kostelić-Martić, psihološkinja, psihoterapeutkinja kognitivno bihevioralne terapije, EMDR terapeutkinja (privatna praksa u Milanu) i suradnica Klinike za rad u Milanu, Italija, autorica prve hrvatske knjige o mobingu. E mail: andrejakostelic@hotmail.com.

1 Brodsky, C. M. (1976) *The harassed worker*, Toronto: Lexington Books, D.C. Health and Company.

### Primarna prevencija

Cilj primarne prevencije jest spriječiti pojavu novih patoloških slučajeva uzrokovanih stresom i mobingom, a da bi se to postiglo, potrebno je:

- optimizirati radni ambijent i radno vrijeme
- stvoriti jasne uvjete rada
- poduprijeti sudjelovanje u stvaranju i dijeljenju radnih ciljeva
- aktivirati stalni proces izmjene informacija u oba smjera (odozgo prema dolje, i obrnuto)
- davati važnost upravljanju ljudskim potencijalima adekvatnim osposobljavanjem i usavršavanjem
- projektirati radne zadatke prilagođene čovjeku

- promovirati radnu kulturu koja daje prednost poštovanju ljudskog dostojanstva, obeshrabrujući svaki oblik psihološkog nasilja
- educirati i informirati sve zaposlene o stresu, mobingu i njegovim posljedicama (od direktora do niskokvalificiranog radnika)
- izraditi dokumente u kojima tvrtka upozorava radnike da se neće tolerirati neetična ponašanja i diskriminacija.
- Radni ugovori morali bi sadržavati klauzule koje reguliraju mobing i navode kazne za svako kršenje pravila.

Jednom riječju, odgovorni za upravljanje ljudskim potencijalima trebaju bazirati prevenciju mobinga na borbi protiv svih činitelja koji izazivaju radni stres, uključujući i mobing.

European Agency for Safety and Health at Work (2000) navodi sljedeća obilježja rada kao moguće izvore stresa:

Kategorija	Rizični uvjeti u radnom kontekstu
organizacijska kultura i funkcije	loša komunikacija, niske razine potpore u rješavanju problema i osobnom razvoju, nedostatak u definiranju organizacijskih ciljeva
uloga u organizaciji	dvosmislenost u ulogama, konflikti uloga, odgovornost za ljude
razvoj karijere	blokiranje karijere i nesigurnost, nedostatak ili pretjerivanje u unapređivanju, slaba plaća, nesigurnost posla, niska socijalna vrijednost rada
veličina odluka/kontrole	slabo sudjelovanje u procesu odlučivanja, nedostatak kontrole rada
međuljudski odnosi na radu	socijalno i fizičko izoliranje, nedovoljni odnosi s nadređenima, međuljudski konflikti, pomanjkanje socijalne potpore
obitelj – posao	konfliktni zahtjevi glede posla i obitelji, nedovoljna potpora u obitelji, problemi vezani za dvostruke karijere
radni ambijent i radna oprema	problemi koji se odnose na pouzdanost, raspoloživost, prilagođenost, održavanje i popravak radne opreme i instalacija (sustava)
zadatak	nedostatak različitosti ili kratkih radnih ciklusa, fragmentirani poslovi ili poslovi bez smisla, visoka nesigurnost
opterećenje/radni ritam	preopterećenost ili premala opterećenost radom, nedostatak kontrole vremena, jak vremenski pritisak
programiranje rada	rad u smjenama, rigidno programiranje rada, nepredvidiv radni raspored, predugo radno vrijeme ili radni raspored koji mijenja socijalni ritam

Važno je napomenuti da će adekvatno ulaganje u prevenciju imati višestruke prednosti za tvrtku. Smanjivanje bolovanja, smanjivanje broja pogrešaka i nezgoda na radu, zdraviji uvjeti rada i zdravija radna klima dovest će do poboljšanja i kvalitete proizvoda i usluga, a i do poboljšanja "slike tvrtke".

### Sekundarna prevencija

Kada je mobing već započeo, može biti teško držati ga pod kontrolom ako se odmah ne poduzmu efikasne mjere. Vrlo važnu ulogu mogu imati savjetnici od povjerenja i medijatori.

- Savjetnik od povjerenja: osoba koja je zaposlena unutar tvrtke ili je vanjski suradnik koji ima zadatak saslušati svakoga tko se smatra žrtvom mobinga.
- Medijator (posrednik): posredovanje je proces u kojem treća nepristrana osoba nudi osobama u konfliktu mogućnost da se sastanu i da ponište razlike, da pregovaraju o rješenjima, usporede različita stajališta, iskažu emocije. Posredovanju (medijaciji) nije cilj pronaći žrtvenog jarca, nego omogućiti osobama u konfliktu da se bolje razumiju, analiziraju što se dogodilo i definiraju zajedničke točke koje će im omogućiti da nastave zajedno raditi ili da se udalje (odvoje) u klimi uzajamnog poštovanja. U nekoliko europskih država, kao npr. u Švicarskoj, Francuskoj, Njemačkoj i Engleskoj te u SAD-u i Kanadi, medijacija u radnim organizacijama uspješno je provedena kao eksperiment i postala je svakodnevna realnost.

### Tercijarna prevencija

Budući da mobing može uzrokovati vrlo teške posljedice za žrtvu, moraju se poduzeti mјere koje će žrtvi mobinga pomoći da što brže ponovno uspostavi psihofizičko zdravlje i povrati uništeno dostojanstvo.

- Rana dijagnoza utjecaja mobinga na zdravlje može pomoći u smanjivanju posljedica na individualnoj, obiteljskoj i socijalnoj razini.
- Važnu ulogu imaju već spominjane grupe samopomoći.
- Rehabilitacija u specijaliziranim zdravstvenim ustanovama.
- Zakoni su neizmјerno važni. Kao prvo, moraju uzeti u obzir običaje i lokalnu kulturu te obuhvatiti:

- preventivne mjere za smanjenje pojave mobinga;
- zaštitu radnika koji se zauzimaju za samopomoć u borbi protiv mobinga i nagradivanje poslodavaca koji na pojavu mobinga odgovaraju spremnošću, pravednošću i efikasnošću;
- adekvatnu pomoć žrtvama teškog oblika mobinga u obliku odšteta za nanesenu štetu i, kad je moguće, ponovno uključivanje u rad;
- kažnjavanje agresora i poslodavaca koji su dopustili zlostavljanje kolege.<sup>5</sup>

### Zakoni o mobingu u europskim državama

Francuska, Švedska, Norveška, Finska, Nizozemska, Danska, Belgija i Švicarska europske su države koje su izglasale zakon protiv mobinga u kojemu je poslodavac kazneno odgovoran za psihička maltretiranja. U drugim zemljama oni ne postoje, ali postoje zakoni koji govore o odšteti i kaznenoj odgovornosti zbog narušavanja psihičkoga i fizičkog zdravlja radnika kao npr. u Italiji gdje je nedavno donesena i sudska odluka sa rekodnom odštetom od 570.000 eura za pretrpljeni mobing u toku 6 godina advokatskog rada.

### Klinika za rad u Milanu

Od 2000 godine surađujem kao stažista psihoterapeut kognitivno bihevioralne psihoterapije sa Klinikom za rad u Milatu u okviru koje se nalazi "Centar za prevenciju, dijagnozu, liječenje i rehabilitaciju patologija (bolesti) radne neprilagođenosti". To je za sada najpoznatiji centar u Italiji i dnevno se obraća za pomoć oko 10-15 žrtava mobinga. Lista čekanja je 7 mjeseci a psihodijagnostička obrada traje 3 dana (3 day hospital). Dijagnoza služi žrtvama mobinga za pokretanje sudskega postupka i traženje odštete za nanesenu biološku štetu osim profesionalne, egzistencijalne i moralne štete.

U ovom centru rade različiti stručnjaci: neuropsihijatar, psihologica – psihoterapeut kognitivno bihevioralne psihoterapije, ekspert za psihološke teste, dvije medicinske sestre i nekoliko stažista, liječnika i psihologa.

Sve smetnje žrtve mobinga mogu se svrstati u nekoliko dijagnostičkih kategorija opisanih u

<sup>5</sup> Yamada, D. (2003) "Workplace bullying and the law, towards a transnational consensus?", In: Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper, C. L. (2003) *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*, London/New York: Taylor and Francis, str: 399-400.

međunarodnim klasifikacijama, tj. u DSM - IV<sup>6</sup> i u ICD (International Classification of Disease).

Zasada još nemamo posebne dijagnostičke kategorije za mobing, pa se za zdravstvene smetnje uzrokovane mobingom najčešće postavljaju dijagnoze:

- 1) poremećaj prilagodbe,
- 2) posttraumatski stresni poremećaj (PTSP).

Vrlo je važno napomenuti da obje dijagnoze mogu biti postavljene i pri drugim patološkim smetnjama vezanim uz rad koje nemaju veze s mobingom jer ne postoji svjesno psihološko maltretiranje. To se može dogoditi zbog odlaska na čekanje, otkaza zbog krize u tvrtki, snažnih unutrašnjih konfliktata u tvrtki itd.

Psihodijagnostika posljedica mobinga vrlo je složen i težak postupak. S jedne strane dijagnoza nije samo odgovor na zahtjev za pomoć ("Pomozite mi, što mi se događa?") nego je i potvrda štete nanesene mobingom, potvrda koja može otvoriti vrata sudnice ako žrtva podigne tužbu za nanesenu "biološku štetu" izazvanu mobingom. Psihologinja – psihoterapeutkinja kognitivno-bihevioralne terapije, Maria Grazia Cassitto iz Klinike za rad u Milanu,<sup>7</sup> u psihodijagnostičkom je postupku postavila nekoliko zadataka koji se mogu svrstati u sedam kategorija i prikazati u sklopu sheme poznate u kognitivnoj psihologiji:

S (stimulus – podražaj) – O (organizam) – R (reakcija)

Ukratko, shemom želimo naglasiti da čovjekova reakcija na neki podražaj ovisi o samom podražaju (stresnost, trajanje), ali i o karakteristikama čovjeka (organizma), tj. o njegovoј ličnosti, očekivanjima itd.

Zadatak je psihologa analizirati kakav je bio podražaj, kakve su čovjekove karakteristike i kakva je bila njegova reakcija. Na kraju mu preostaje, zajedno s liječnikom, donijeti zaključak jesu li podražaj i reakcija povezani, tj. postoji li među njima uzročno-posljetična veza.

1. Zadaci psihologa koji se odnose na podražaj jesu:

- a) analizirati uvjete u kojima je došlo do mobinga i načina kako je tekao (početak, način, trajanje, mobizirajuće aktivnosti i njihova učestalost itd.),
- b) analizirati kulturu u radnoj organizaciji: o kakvoj je strukturi radne organizacije riječ, jesu li maltretirajuće akcije usmjerene prema pojedincu ili prema grupi, tko je zlostavljač i radi li se možda o patološkoj ličnosti itd.

<sup>6</sup> DSM IV. (1996) Dijagnostički i statistički priručnik za duševne poremećaje, Jastrebarsko: Naklada Slap.

<sup>7</sup> Cassitto, M. G. (2001) "Molestie morali nei luoghi di lavoro: nuovi aspetti di un vecchio fenomeno", *Medicina del Lavoro*, 92 (1): 12-24.

2. Zadaci psihologa koji se odnose na čovjeka:

- a) analizirati strukturu ličnosti žrtve mobinga i njezine sposobnosti; ispitati: je li žrtva preosjetljiva ličnost, postoji li neslaganje između radnih zadataka i očekivanja, je li osoba nekritična prema vlastitim sposobnostima, je li riječ o fleksibilnoj ili rigidnoj ličnosti; ispitati postoje li neprilagođena ponašanja žrtve, postoji li psihički poremećaj koji se već javlja prije mobinga itd.,
  - b) analizirati cijelu radnu karijeru: je li osoba često mijenjala radno mjesto i zbog čega, kako se osoba prije nosila sa stresnim situacijama, koliko može podnosići stresne situacije; napraviti anamnezu: obiteljsku, socijalnu, motivacijsku; utvrditi postoje li interesi i hobiji.
  3. Zadaci psihologa koje se odnose na reakciju:
- a) analizirati promjene ličnosti, zdravlja i socijalnih odnosa,
  - b) analizirati utjecaj radne situacije na obiteljske i prijateljske odnose, ispitati je li obitelji poznata situacija, kakvi su bili obiteljski odnosi prije mobinga i kakvi su sada, postoje li česte svađe ili je u tijeku rastava braka, je li obitelj u stanju pružiti potporu, ima li osoba dobre socijalne odnose, tj. kakva je mreža socijalnih veza, daju li prijatelji potporu ili su se udaljili,
  - c) ispitati kako žrtva mobinga vidi budućnost i koje su joj namjere, planovi; ispitati zašto je došla psihologu, što je već poduzela itd.

Vrlo je važno dozнати зашто je žrtva mobinga zatražila našu pomoć: zato što ima potrebu za psihološkom i liječničkom pomoći, želi li samo profesionalne savjete ili je odlučila podići tužbu protiv zlostavljača i zatražiti odštetu te joj je stoga potrebna dokumentacija o bolesti i vještačenje o uzročno-posljetičnoj vezi.

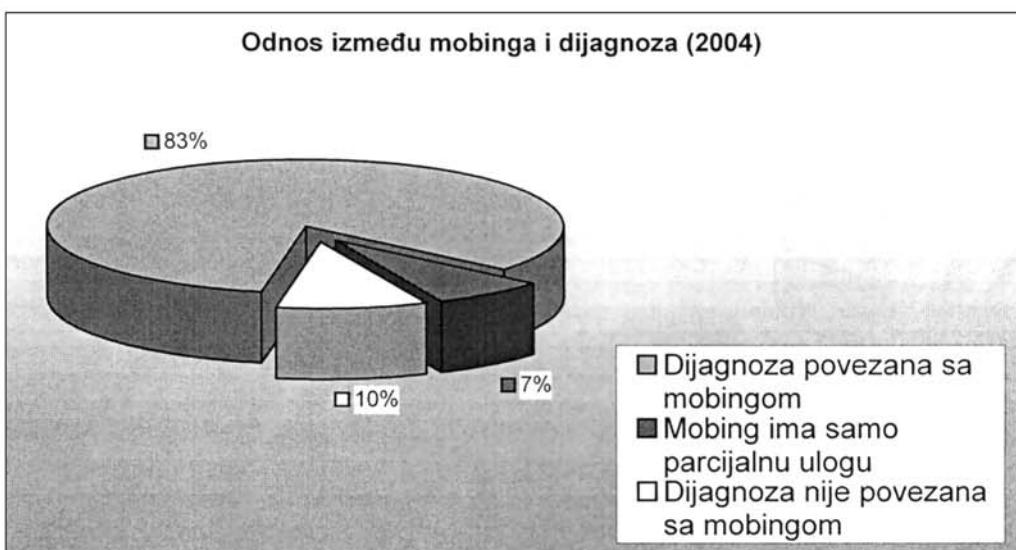
Da bi mogao ispuniti svih sedam zadataka, psiholog u Klinici za rad u Milanu, osim kliničkim intervjoum, koristi se i nizom testova i upitnika.

Osim psihološke obrade, žrtva mobinga mora obaviti i neuropsihijatrijski pregled. Dijagnostički postupak izrazito je težak, pogotovo zato što se uviđek mora imati na umu da u pacijenata katkad postoji i svjesna ili nesvjesna želja za preuveličavanjem simptoma, a ima i onih koji apsolutno simuliraju svoje psihofizičke poteškoće.

Podaci Klinike za rad iz Milana na 374 žrtvama mobinga u 2004<sup>8</sup> ukazuju da u 10% osoba iako se osoba obratila za pomoć kao žrtva mobinga, dijag-

<sup>8</sup> Campanini P., Punzi S., Cassitto M.G., kongres CIANS, 2006.

noza nije povezana sa mobingom (radi se o osobama koje boluju od psihičkog poremećaja, npr. od paranoidnog poremećaja ličnosti ili shizofrenije paranoidnog tipa itd.). O osobama koje nisu bile mobizirane nego su izložene velikom radnom stresu, a koji one tumače mobingom ili o osobama koje simuliraju, izmišljaju jer žele napasti tvrtku i izvući materijalnu korist).



Na kraju trodnevne obrade žrtva mobinga može dobiti četiri vrste pomoći:

1. informativni razgovor (savjetovanje o mobingu);
2. farmakološku pomoć;
3. psihoterapijsku pomoć (individualnu kognitivno-bihevioralnu psihoterapiju);
4. pomoć u grupi za samopomoć.<sup>9</sup>

#### Ciljevi individualne psihoterapije i kognitivno-bihevioralne tehnike

Možemo postaviti četiri osnovna cilja terapije:

1. *Djelovati na psihičke i psihosomatske simptome (anksioznost, depresiju, psihosomatske poteškoće itd.).*
2. *Podučiti pacijenta samoupravljanju na sljedećim razinama:*
  - kognitivnoj
  - emotivno-vegetativnoj
  - na razini ponašanja.

Da bi se ostvarila prva dva cilja primjenjuju se tehnike relaksacije (Jacobsonova progresivna

<sup>9</sup> Kostelić-Martić, A. (2005) *Mobing: psihičko maltretiranje na radnome mjestu (kako prepoznati mobing, kako se braniti i kako ga sprječiti)*. Zagreb: Školska knjiga.

relaksacija ili autogeni trening prema Schulzu) i disanja, sistematska desenzibilizacija, tehnike imaginacije, flooding, stress inoculation, pozitivno mišljenje i problem solving, kognitivno restrukturiranje, planiranje ugodnih aktivnosti te trening asertivnosti i socijalnih sposobnosti (vještina).

3. *Povećati samopoštovanje, samoefikasnost i samokontrolu (tehnike samopromatrivanja, samoocjenjivanja i samonagradivanja).*

Izuzetno je važno raditi na izgradnji samopoštovanja analizom osobnih kvaliteta i ostvarenih profesionalnih i privatnih uspjeha u životu. Žrtva mobinga ima vrlo "negativnu sliku o sebi", tj. vrlo nisko samopoštovanje.

Percepcija samoefikasnosti te osobe također je vrlo niska. Žrtve mobinga smatraju se izrazito neefikasnima.

Radeći na samoefikasnosti moramo razlikovati dvije vrste očekivanja:<sup>10</sup>

- očekivanje ishoda, tj. uvjerenje da će neko ponašanje dovesti do željenog ishoda
- očekivanje osobne efikasnosti, tj. uvjerenosti pojedinca da je on sposoban ostvariti željeno ponašanje.

Ako kao primjer promotrimo traženje novog zaposlenja, vrlo često žrtva mobinga smatra da je izgubila na profesionalnosti i da nije sposobna na zadovoljavajući način obaviti selekcijski razgovor. Osim toga, vrlo često smatra da je nepotrebno uložiti napor u traženje posla kad je u ovom trenutku ekonomski krize nemoguće dobiti radno mjesto na neodređeno vrijeme. Nastojanje na stjecanju motivacije za rad i na osobnoj efikasnosti neizbjegljiva je faza u individualnoj kognitivno-bihevioralnoj terapiji.

4. *Razviti sposobnost podnošenja stresnih životnih situacija (coping tehnike i modifikacije kontigenata nagradivanja).*

Osim tih glavnih ciljeva kojima bi se trebala odmah poboljšati kvaliteta života i izgraditi novi psi-

<sup>10</sup> Bandura, A. (1977) "Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change", *Psychological Review*, 84, 191-215.

hofizički temelji potrebni da bi se žrtva uspješno nosila s mobingom, važan je cilj terapije i rehabilitacija. Tijekom terapije potrebno je raditi sa žrtvom mobinga na prevenciji recidiva, na osobnoj rehabilitaciji i na prilagođavanju na rad; i na kraju, ako osoba sama dade otakz ili ga dobije, vrlo je važan i rad koji se odnosi na profesionalnu orientaciju i stvarnu pomoć i potporu u pronalaženju novog radnog mesta. Role playing (igranje uloga) selekcijskog razgovora pokazao se vrlo korisnim. Nadalje, rad na životopisu, na tehnikama aktivnog traženja posla (novine, časopisi, ustanove za pomoć nezaposlenima, Internet), rad na tehnikama pisanja oglasa i odgovora na oglase žrtve mobinga neizmerno cijene i dobro prihvaćaju.

U ponekim slučajevima žrtva mobinga iskazuje i želju za promjenom sektora rada pa je stručno provedena profesionalna orientacija uz pomoć testova i drugih instrumenata za mjerjenje sposobnosti, intelektualne razine i karakteristika ličnosti vrlo važna.

Na kraju same terapije, ako nam organizacijske mogućnosti to dopuste i, prije svega, ako nam to omogućuje lista čekanja za individualnu psihoterapiju, žrtvama mobinga može se predložiti i kratki tečaj Educating for happiness (edukacija o sreći, tj. kako biti sretan) autora Fordyce, M. W.<sup>11</sup> Edukacija se bazira na usvajanju 14 osnovnih načela putem različitih vježbi.

Prije nekoliko mjeseci uvedena je i metoda EMDR ("Eye movement desensitization and reprocessing")<sup>12</sup> za elaboraciju traumatičnih događaja vezanih za mobing.

Nažalost, za mnoge žrtve mobinga individualna psihoterapija nije dovoljno uspješna jer mnogi od njih imaju potrebu i za obiteljskom ili grupnom terapijom. Budući da Klinika za rad iz Milana nema te mogućnosti, postoji alternativa grupne terapije, a to je mogućnost da se postane članom grupe za samopomoć.

## KORISNI LINKOVI NA INTERNETU

- [www.agency.osha.eu.int](http://www.agency.osha.eu.int)  
Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu
- [www.eurofound.ie](http://www.eurofound.ie)  
Europska fondacija za poboljšanje uvjeta života i rada
- [www.ilo.org/safework/](http://www.ilo.org/safework/)  
Međunarodna organizacija rada
- [www.icp.mi.it](http://www.icp.mi.it)  
Klinika za rad u Milanu
- [www.ispesl.it](http://www.ispesl.it)  
Institut za prevenciju i sigurnost na radu u Italiji
- [www.leymann.se](http://www.leymann.se)
- [www.successunlimited.co.uk](http://www.successunlimited.co.uk)  
Web stranice Tim Fielda
- [www.mobbing.hr](http://www.mobbing.hr)  
Stranice hrvatske Udruge za žrtve mobinga

## ANDREJA KOSTELIĆ MARTIĆ, M.Sc.

### Mobbing prevention and types of assistance to the victims

Mobbing - psychological abuse at workplace is a phenomenon perpetually existing in the work organizations. Exceedingly important is to detect mobbing in the work organizations before it educe wide and severe effects not only on the victim, but also on the work organization itself. In this article, the mobbing prevention at the level of work organization, health and legal system is discussed. The types of victim assistance are also addressed. Moreover, the author's experience in working with mobbing victims at the Work Clinic in Milan, i.e. in the 'Center for prevention, diagnosis, treatment and rehabilitation of occupational maladjustment, is briefly described.

11 Fordyce, M.W. (1983) "A program to increase happiness: Further studies", *Journal of Counselling Psychology*, 30(4): 483-498.

12 Shapiro F. (2000) *EMDR. Desensibilizzazione e rielaborazione attraverso movimenti oculari*, Milano: McGraw-Hill Libri Italia srl.

MR SLAĐANA JOVANOVIĆ\*  
MR BILJANA SIMEUNOVIĆ-PATIĆ\*\*

## **Zaštita od seksualnog uz nemiravanja na radu u pravu Evropske unije**

**U**radu je dat pregled najvažnijih akata Evropske unije koji regulišu zabranu seksualnog uz nemiravanja na radu i preporučuju mehanizme zaštite. Problem seksualnog uz nemiravanja se sagledava sa aspekta rodne (ne)ravnopravnosti i diskriminacije i njegovo rešenje se traži u insistiranju na doslednom sprovođenju principa jednakih mogućnosti za žene i muškarce u sferi rada i zapošljavanja. Poređenja radi, učinjen je osvrt i na domaću regulativu u ovoj oblasti, uz zaključak da su ostvareni tek prvi koraci u stvaranju adekvatnog mehanizma zaštite od seksualnog uz nemiravanja na radu.

**Ključne reči:** Evropska unija, diskriminacija, jednakе moguћности, seksualno uz nemiravanje na radu

### **Uvod**

Tokom poslednje dve decenije, kulturološki i pravni standardi u vezi sa seksualnim uz nemiravanjem prolaze kroz intenzivne promene, posebno u Severnoj Americi<sup>1</sup> i na evropskom kontinentu. Savremeni evropski standardi u vezi sa problemom seksualnog uz nemiravanja na radu, odnosno pre-

poznavanje seksualnog uz nemiravanja kao posebnog oblika diskriminacije zasnovane na rodu, predstavljaju ne samo važan pomak u zaštiti prava ljudi, posebno žena, već i obavezujući okvir za zakonodavnu reformu i reformu politika za države koje su kandidati za pristup Evropskoj uniji i jasne smernice za države koje pretenduju da to postanu.

Cilj ovog rada jeste da pruži uvid u regulativu Evropske unije u oblasti zaštite od seksualnog uz nemiravanja na radu, ali i sadašnje stanje i stepen dostignuća savremenih evropskih standarda u relevantnim zakonodavnim rešenjima u Republici Srbiji.

### **Pregled EU regulative u oblasti zaštite od seksualnog uz nemiravanja na radu**

Evropska unija je odavno prepoznala postojanje problema nejednakih mogućnosti i diskriminacije žena u sferi zapošljavanja i rada, te preko svojih institucija, pravno obavezujućih standarda, preporuka i evaluacije ostvarenih rezultata nastoji da dođe do odgovarajućih rešenja. Može se reći da je princip rodne ravnopravnosti deo svih programa i politike EU uopšte, jer se na ostvarenje principa jednakih mogućnosti za žene i muškarce gleda i kao na ekonomsku neophodnost.<sup>2</sup> Mnoge studije, među kojima i jedna studija Svetske banke, govore o tome da ozakonjenje i implementacija principa rodne ravnopravnosti neće otežati i poskupeti privredno poslovanje, već će naprotiv, rodna ravnopravnost značiti opštu dobrobit, kao i povećanje ekonomске efikasnosti i produktivnosti.<sup>3</sup>

Kao pravni temelj ovim naporima stoje odredbe Direktive o jednakom tretmanu muškaraca i žena u

\* Mr Sladana Jovanović je asistenkinja na Pravnom fakultetu Univerziteta Union u Beogradu. E-mail: sladja29@EUnet.yu

\*\* Mr Biljana Simeunović-Patić je istraživač-saradnik u Institutu za kriminološka i sociološka istraživanja u Beogradu. E-mail: biljasp@hotmail.com

1 Sjedinjene Američke Države su prva zemlja u kojoj je zakonski definisano seksualno uz nemiravanje na random mestu. Komisija za jednakе mogućnosti u zapošljavanju (*The Equal Employment Opportunity Commission, EEOC*) 1980. godine je izradila smernicu u kojoj je seksualno uz nemiravanje definisano kao oblik polne diskriminacije, i koja privilegije subjektivnu percepciju žrtava uz nemiravanja određujući uz nemiravanje kao "neželjene seksualne istupe". Zippel, K. (2002) *AICGS/DAAD Working Paper Series: Sexual Harassment and Transnational Relations: "Why those Concerned with German-American Relations should Care"*, American Institute for Contemporary German Studies, The Johns Hopkins University, str. 6.

2 Open Society Institute (2002) "The Challenges of EU Accession", u: *Monitoring the EU Accession Process: Equal Opportunities for Women and Men*, Budapest: OSI, str. 11.

3 Moline, A. "European Union tells Members to Bar Sexual Harassment", dostupno na: <http://www.womennews.org/article.cfm/dyn/aid/980/context/archive-16>; "World Bank to Rate All Projects for Gender Impact", dostupno na: <http://www.womennews.org/article.cfm/dyn/aid/866>.

pogledu zapošljavanja, obrazovnih programa, unapređenja i uslova rada<sup>4</sup> koje promovišu princip rodne ravnopravnosti u svetu rada. Odredbe ove direktive dalje su razvijane i upotpunjavane novim smernicama i preporukama,<sup>5</sup> a sve u cilju kreiranja radnog okruženja u kome se poštuje princip rodne ravnopravnosti.

Radno okruženje u kome postoji seksualno ucenjivanje i uznemiravanje svakako nije ono u kome su zaposlenima obezbedeni adekvatni uslovi za rad i jednak tretman. Štaviše, seksualno uznemiravanje<sup>6</sup> se nesumnjivo može posmatrati kao akt diskriminacije, povrede dostojanstva, pa i nasilja prema onome ko ga trpi, a podaci govore da su to najčešće žene. Tako, prema nacionalnim izveštajima država članica EU, skoro svaka druga žena je iskusila neki oblik seksualnog uznemiravanja u toku svog radnog veka.<sup>7</sup> Imajući to u vidu, možemo zaključiti da je EU svojom "osnovnom" direktivom iz oblasti rodne ravnopravnosti 1976. godine implicitno zabranila ovu vrstu diskriminacije, tražeći od država članica da obezbede jednak tretman zaposlenima bez obzira na pol. Međutim, pokazalo se neophodnim da se ovaj tako istrajni, a često prikrivani oblik diskriminacije nazove pravim imenom i dobije poseban prostor u okvirima evropske (rodne) legislative.<sup>8</sup> Prvi koraci su

učinjeni 1990. godine *Rezolucijom o zaštiti dostojanstva žena i muškaraca na radu*<sup>9</sup> koja poziva države članice da:

- razviju kampanje radi upoznavanja sa problemom i podizanja svesti poslodavaca i zaposlenih, imajući u vidu praksu koja postoji u drugim državama članicama, kako bi se suprotstavili neželjenom ponašanju sa seksualnom konotacijom koje vređa dostojanstvo žena i muškaraca na radu;
- podižu svest o tome da ovo ponašanje može biti, pod određenim okolnostima, u suprotnosti sa principom jednakog tretmana, u smislu Direktive 76/207/EEC;
- podsete poslodavce na obavezu da vode računa o tome da radno okruženje bude slobodno od: neželjenog ponašanja seksualne prirode koje vređa dostojanstvo žena i muškaraca na radu, kao i viktimizacije lica koje je stavilo pritužbu ili obezbeđuje dokaze u slučaju pritužbe na ovakvo ponašanje.
- razviju adekvatne pozitivne mere u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom u javnom sektoru koji bi poslužio kao primer za privatni sektor.
- razmotre mogućnosti da se ovo pitanje reguliše klauzulama kolektivnih ugovora.

4 Council Directive of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions, *Official Journal*, Vol. L039, 14/02/1976, str. 40.

5 Council Resolution of 12 July 1982 on the promotion of equal opportunities for women, *Official Journal*, C186, p. 0003–0004; Council recommendation 84/635/EEC of 13 December 1984 on the promotion of positive action for women, *Official Journal*, Vol. L331, str. 0034–0035.

6 U daljem izlaganju pod seksualnim uznemiravanjem podrazumevaće se i seksualno ucenjivanje. *Sexual harassment* zapravo podrazumeva i ucenjivanje (*quid pro quo sexual harassment*) i uznemiravanje.

7 European Commission (1998) *Sexual harassment in the workplace in the EU*, str. 5. [http://europa.eu.int/comm/employment-social/equ\\_opp/documents/harassment98\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment-social/equ_opp/documents/harassment98_en.pdf).

8 U Rezoluciji Evropskog parlamenta o nasilju nad ženama iz 1986. godine ("Resolution of 11 June 1986 on violence against women", *Official Journal of the European Communities*, No. C176, 14 July 1986) jasno je izražena zabrinutost u vezi sa problemom seksualnog uznemiravanja na radu, dok je u izveštaju Evropske komisije iz 1987. godine (Rubenstein, M. (1998) *The dignity of women at work: A report on the problem of sexual harassment in the Member States of the European Communities*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities) zaključeno da nijedna od tadašnjih dvanaest država članica nema adekvatne pravne mehanizme za borbu protiv uznemiravanja, te da je s tim u vezi potrebno doneti posebnu EU direktivu.

U samoj Rezoluciji nije pominjano seksualno uznemiravanje eksplicitno, već se govori o "ponašanju sa seksualnom konotacijom ili drugom ponašanjem vezanom za pol koje vređa dostojanstvo žena i muškaraca na radu". Ovo ponašanje, od strane nadređenih ili kolega, predstavlja nedopusitivu povredu dostojanstva zaposlenih i neprihvatljivo je ukoliko ispunjava određene uslove. A oni predstavljaju upravo konstitutivne elemente seksualnog uznemiravanja (neželjenost, ucena i/ili stvaranje neprijateljskog/ponižavajućeg radnog okruženja). Takođe, u delu u kome se obrazlaže potreba donošenja dokumenta i njegov pravni osnov u više navrata se eksplicitno pominje seksualno uznemiravanje. Tako na primer, Savet se poziva na *Mišljenje Savetodavnog komiteta za jednake mogućnosti žena i muškaraca na radu* od 20. juna 1988. godine u kome se preporučuje donošenje pravila postupanja (*code of conduct*) u slučaju seksualnog uznemiravanja na radu, kao i na *Rezoluciju Evropskog parlamenta o nasilju nad ženama* od 11. juna 1986. godine koja ukazuje na potrebu da nacionalna zakonodavstva država član-

9 Council Resolution of 29 May 1990 on the protection of the dignity of women and men at work, *Official Journal*, C 157, 27/06/1990, str. 0003–0004.

ica definišu seksualno uznemiravanje, kao i da se angažuju na podizanju svesti o ovom problemu.

Da je seksualno uznemiravanje "ozbiljan problem za mnoge zaposlene žene u Evropi i da predstavlja prepreku za njihovu adekvatnu integraciju u tržište rada"<sup>10</sup> svedoči i *Izveštaj o problemu seksualnog uznemiravanja u državama članicama Evropske zajednice* iz oktobra 1987. godine, na koji se Savet takođe poziva. Iz navedenog se može zaključiti da ova Rezolucija, kada govori o zaštiti dostojanstva zaposlenih na radu i preporučuje mere za operacionalizaciju zaštite, govori zapravo o seksualnom uznemiravanju, podvlačeći u preambuli da su najčešće žene izložene ovakvom obliku povrede dostojanstva na radu.

Pošto je usvojio Rezoluciju Saveta, Evropski parlament je doneo *Preporuku o zaštiti dostojanstva žena i muškaraca na radu*<sup>11</sup> kojom preporučuje državama članicama da preduzmu akcije za informisanje i podizanje svesti građana o ovom problemu i da razviju mehanizme kojima bi mu se suprotstavili. Naročito je važan poziv državama da implementiraju *Kodeks pravila postupanja za zaštitu dostojanstva žena i muškaraca na radu* koji je Komisija donela uz Preporuku, a kako bi se stvorila takva klima u radnom okruženju "u kojoj bi žene i muškarci poštovali lični integritet jedni drugih". Ova preporuka važi za javni sektor, pri čemu bi kreirani mehanizmi zaštite poslužili kao dobar primer i za privatni sektor. U nazivu Kodeksa se prvi put "neželjeno ponašanje sa seksualnom konotacijom kojim se vreda dostojanstvo" zamjenjuje eksplicitnim izrazom "seksualno uznemiravanje" (*sexual harassment*). Naime, puni naziv Kodeksa je: *Zaštita dostojanstva žena i muškaraca na radu: kodeks pravila postupanja za sprečavanje seksualnog uznemiravanja*. Kodeks je zapravo praktični vodič/priručnik za zaštitu dostojanstva žena i muškaraca na radu, a namenjen je poslodavcima, sindikatima i zaposlenima, kako u javnom, tako i u privatnom sektoru. Cilj koji njegovom primenom treba da bude ostvaren jeste radno okruženje u kome nema seksualnog uznemiravanja, a u slučaju njegovog postojanja – obezbeđenje da se u lako dostupnim i efikasnim procedurama problem reši i ne dođe do njegovog ponovnog javljanja.

Komisija posebnu pažnju posvećuje kategorijama koje su, prema ekspertskim izveštajima,

10 Preamble Rezolucije o zaštiti dostojanstva žena i muškaraca na radu, op. cit.

11 Commission Recommendation of 27 November 1991 on the protection of the dignity of women and men at work (92/131/EEC), Official Journal L 049, 24/02/1992, str. 0001–0008.

najosetljivije i posebno izložene riziku od seksualnog uznemiravanja na radu. To su u prvom redu žene, jer kako izveštaji pokazuju "jasno je da je za milione žena seksualno uznemiravanje neprijatan, ali neizbežan deo njihovog radnog veka".<sup>12</sup> Komisija dalje precizira posebno ranjive grupe: razvedene i žene koje žive same, mlade žene, one koje traže posao, one koje rade na određeno vreme, žene u tradicionalno muškim profesijama, žene sa invaliditetom, lezbejke i žene iz rasnih manjinskih grupa. Istovremeno, Komisija navodi da i "muškarci takođe mogu biti žrtve seksualnog uznemiravanja i da stoga treba da imaju ista prava kao i žene na zaštitu dostojanstva". Među njima su posebno ugroženi mlađi i homoseksualci.<sup>13</sup>

Studija Evropske komisije iz 1998. godine iznala je još detaljnije podatke o seksualnom uznemiravanju u EU. Prema ovoj studiji (baziranoj na nacionalnim izveštajima) između 30% i 50% žena i 10% muškaraca je iskusilo neki oblik seksualnog uznemiravanja, s tim što postoje razlike u percepciji žena i muškaraca. Muškarci ovakvo ponašanje smatraju manje opasnim/povređujućim i manje pate od negativnih posledica. Ipak, oni smatraju da je i samo prisustvo kolegice seksualnom uznemiravanju – seksualno uznemiravanje.<sup>14</sup> Učinici su obično muškarci i to kolege u 50%, a nadređeni u oko 30% slučajeva, a žrtve žene i to starosti između 20 i 40 godina, neudate, razvedene, nižeg nivoa obrazovanja i koje rade u "fleksibilnim" formama rada.<sup>15 16</sup>

Što se tiče definisanja seksualnog uznemiravanja – definicija je ista kao ona data u Rezoluciji Saveta,<sup>17</sup> pri čemu se kao krucijalni element navo-

12 Protecting the dignity of women and men at work: A code of practice on measures to combat sexual harassment, Official Journal, Vol. L049, 24/02/1992, str. 0003.

13 Ibidem.

14 European Commission (1998), op. cit., p. 5.

15 Ibidem.

16 U svojoj Rezoluciji o uznemiravanju na radnom mestu iz 2001. godine (Resolution on Harassment at the Workplace 2001/2339 (INI), Official Journal of the European Communities, 20 September 2001a.), Evropski Parlament naglašava da su, prema nekim istraživanjima, žene češće žrtve svakog oblika uznemiravanja i to, kako "vertikalnog" uznemiravanja od strane nadređenog ili podređenog, tako i "horizontalnog" uznemiravanja od strane kolega istog ranga. Di Martino, V., Hoel, H., Cooper, C.L. (2003) *Preventing violence and harassment in the workplace*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, p. 25. Dostupno na: <http://www.eurofound.eu.int/publications/EF02109.htm>.

17 Neželjeno ponašanje seksualne prirode ili drugo ponašanje sa seksualnom konotacijom koje vreda dostojanstvo žena i muškaraca na radu.

di neželjenost ponašanja sa seksualnom konotacijom (*unwanted sexual behavior*) od strane žrtve. Takođe, akcentuje se i subjektivna procena (žrtve) da je takvo ponašanje neprihvatljivo i uvredljivo. Drugim rečima, udvaranje postaje seksualno uznemiravanje ako se nastavlja iako je jasno stavljeno do znanja da je ono neželjeno i/ili uvredljivo. Međutim, i samo jedan incident može predstavljati uznemiravanje ako je "dovoljno ozbiljan". Neželjenost ponašanja sa seksualnom konotacijom je ono što razlikuje seksualno uznemiravanje od prijateljskog ponašanja koje je željeno/odobravano i uzajamno.<sup>18</sup>

Pored toga što predstavlja povredu principa jednakog tretmana uobičenog Direktivom iz 1976. godine, seksualno uznemiravanje može (u nacionalnim zakonodavstvima) takođe biti i krivično delo ili predstavljati povredu drugih pravnih normi, kao što su one koje su vezane za bezbednost i zaštitu na radu ili povredu ugovornih obaveza koje se vezuju za "dobrog" poslodavca. Tako, seksualno uznemiravanje, prema slovu Kodeksa, predstavlja rizik za zdravlje i bezbednost zaposlenih i poslodavac ima obavezu da taj rizik svede na najmanju moguću meru, kao što to inače treba da čini sa ostalim rizicima po zdravlje i bezbednost zaposlenih.

Uznemirenost i stres zbog seksualnog uznemiravanja često vode uzimanju bolovanja, neefikasnosti na radu ili čak, traženju drugog posla. Ono takođe može opterećivati/negativno uticati i na one koji su svedoci ili imaju saznanja o postojanju seksualnog uznemiravanja. Sa druge strane, postojanje seksualnog uznemiravanja se negativno odražava i na interesu poslodavaca, jer utiče na smanjenje efikasnosti radnog procesa, smanjenje produktivnosti i profitabilnosti preduzeća. Pored odgovornosti poslodavaca za zaštitu zaposlenih na radu, seksualno uznemiravanje, tačnije seksualno ucenjivanje (koje podrazumeva zloupotrebu položaja/autoriteta) otvara i pitanje odgovornosti poslodavca za zloupotrebu svog položaja ili zloupotrebu onih koji ga predstavljaju/zastupaju (odgovorna, ovlašćena lica).

Međutim, ovaj Kodeks se fokusira na seksualno uznemiravanje kao oblik diskriminacije po osnovu pola i preporučuje obavezno inkorporiranje zabrane ovakvog ponašanja u promovisanje principa jednakosti i jednakog tretmana, kao i politiku jednakih mogućnosti i poboljšanja položaja žena. Što se tiče samih mera za zaštitu od seksualnog uznemiravanja Kodeks je podeljen u tri segmenta i obraća se

najpre poslodavcima, potom sindikatima, a onda i samim zaposlenima, uz naznaku da je neophodan konsenzus o jedinstvenoj strategiji između pomenutih subjekata, kako bi ona bila efikasna.

*Poslodavci* bi trebalo jasno da stave do znanja da je seksualno uznemiravanje zabranjeno i da zaposleni imaju pravo na zaštitu (u određenoj proceduri). Preporučuje se i da odgovorna lica u preduzeću takođe budu aktivno angažovana na zastupanju "politike" zabrane seksualnog uznemiravanja koja mora biti predočena i svim zaposlenima. Kao važno sredstvo za uspešno vođenje politike koja štiti dostojanstvo zaposlenih preporučuju se edukativni treninzi za rukovodiće (menadžere i supervizore), kao i za lica koja bi se, eventualno, našla u telu koje bi se bavilo pritužbama na postojanje seksualnog uznemiravanja. Procedure bi trebalo da budu jasne i gradirane od neformalnog, savetodavnog postupka do formalnog/disciplinskog postupka.

Intencija je da se problem reši na najbrži i najlakši mogući način, uz pružanje pomoći i podrške žrtvi uznemiravanja (koja najčešće želi samo da uznemiravanje prestane) što znači istovremeno i najmanje remećenje procesa rada i njegove efikasnosti. U pojedinim organizacijama, a u okviru odeljenja za kadrovska pitanja imenuju se osobe (*confidential counsellors, sympathetic friends*) zadužene da primaju pritužbe na seksualno uznemiravanje i da daju savete i podršku žrtvama. Kada se (u okviru formalne procedure) vrši provera navoda pritužbe, nužno je da se to čini obazivo uz poštovanje prava obe strane, uz nastojanje da se problem što brže reši. I na kraju se preporučuje ustanovljenje disciplinske odgovornosti za prekršaj zabrane seksualnog uznemiravanja.

*Sindikatima* se takođe preporučuje formulisanje jasne politike neodobravanja i zabrane seksualnog uznemiravanja, kao i angažovanje na podizanju svesti o problemu koji se nikako ne sme tolerisati niti ignorisati. Oni bi sa svoje strane trebalo da vrše pritisak na poslodavce kako bi se kreirala jedinstvena strategija prevencije seksualnog uznemiravanja. Insistira se na edukaciji članstva, a posebno sindikalnih predstavnica koje bi podržavale i zastupale interesu žena – žrtava seksualnog uznemiravanja.

*Zaposleni* i sami treba da daju svoj doprinos stvaranju radnog okruženja u kome nema seksualnog uznemiravanja. Ukoliko do njega ipak dođe, zaposleni bi trebalo da uzmu aktivno učešće u zaštiti žrtve, stavljući do znanja učinioцу da takvo ponašanje ne odobravaju i pružajući podršku žrtvi. Zaposleni/a koji/a trpi uznemiravanje bi trebalo da iskaže svoje neodobravanje onome ko uznemirava stavivši mu jasno do znanja da je takvo ponašanje

18 Protecting the dignity of women and men at work: A code of practice on measures to combat sexual harassment, Official Journal, Vol. L049, 24/02/1992, str. 0004.

neželjeno, a ukoliko to ne doneše rezultat da se obrati nadređenom ili licu koje je zaduženo da prima pritužbe.

Rezolucija Komisije i njen Kodeks pravila za zaštitu od seksualnog uznemiravanja nesumnjivo predstavljaju pokušaj da se državama članicama ne samo skrene pažnja na postojanje problema seksualnog uznemiravanja, već je istovremeno i pokušaj da se nacionalnim zakonodavstvima ponude gotova rešenja ili bar ideje na kojima mogu da izgrade sopstvene strategije za suprotstavljanje seksualnom uznemiravanju. Na izgradnju i primenu jedinstvene sveobuhvatne politike za prevenciju i sprečavanje seksualnog uznemiravanja, države članice poziva i Deklaracija Saveta o implementaciji Preporuke Komisije za zaštitu dostojanstva žena i muškaraca na radu, uključujući i Kodeks pravila postupanja za sprečavanje seksualnog uznemiravanja.<sup>19 20</sup>

Svi navedeni dokumenti neposredno se bave materijom seksualnog uznemiravanja i nesumnjivo intenziviraju (nadnacionalni) značaj problema i potrebe njegovog rešavanja, ali ipak nemaju takvu (pravno) obavezujuću snagu za države članice kakvu imaju direkutive. Upravo zbog toga, a uviđajući značaj problema i njegovu istrajnost, EU revidira svoju "osnovnu" direktivu iz 1976. godine o jednakom tretmanu žena i muškaraca na radu i u vezi sa radom i unosi poseban segment o seksualnom uznemiravanju.<sup>21</sup> Na ovaj način je problem seksualnog uznemiravanja dobio poseban značaj, a potreba njegovog rešavanja je postala pravnoobavezujuća za države članice.

19 Council Declaration of 19 December 1991 on the implementation of the Commission Recommendation on the protection of the dignity of women and men at work, including the code of practice to combat sexual harassment, *Official Journal*, C 027, 04/02/1992, str. 0001.

20 To čini i Rezolucija Evropskog parlamenta o uznemiravanju na radnom mestu (2001/2329 (INI)) iz 2001. godine, kojom se Komisija podstiče da "razmotri pojašnjavanje ili širenje domena okvirne direktive o zdravlju i bezbednosti na radu", ili da "izradi načrt nove okvirne direktive kao pravnog instrumenta za borbu protiv zlostavljanja i sredstva za osiguravanje poštovanja ljudskog dostojanstva radnika, njegove privatnosti i integriteta", naglašavajući važnost sistematskog rada na unapređenju zdravlja i bezbednosti radnika, kao i preventivnih aktivnosti. Di Martino, V., Hoel, H., Cooper, C.L. (2003) *Preventing violence and harassment in the workplace*, op. cit., str. 6.

21 Zanimljivo je da 1996. godine u Savetu Ministara nije mogla biti postignuta saglasnost u pogledu definisanja seksualnog uznemiravanja, uz argument da kulturološke razlike između država članica u domenu definisanja normativnog ponašanja u ovoj oblasti onemogućavaju primenu jedinstvenog standarda. Saglasnost oko definicije postignuta je tek šest godina kasnije, kada je revidirana Direktiva o jednakom tretmanu iz 1976. godine. Zippel, K. (2002) AICGS/DAAD Working Paper Series: *Sexual Harassment and Transnational Relations*, op. cit., str. 7.

Direktiva 2002/73/EC<sup>22</sup> Evropskog parlamenta i Saveta kojom se revidira Direktiva Saveta 76/207/EEC o jednakom tretmanu žena i muškaraca u čl. 2. eksplicitno govori o zabrani direktne i indirektnе diskriminacije (definišući obe kategorije), što je takođe značajna novina, a potom i o zabrani uznemiravanja po osnovu pola (*harassment*) i zabrani seksualnog uznemiravanja (*sexual harassment*). Razlika između uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja jeste u tome što prvo podrazumeva *neželjeno ponašanje u vezi sa polom uznemiravane osobe*, a drugo podrazumeva *neželjeno ponašanje sa seksualnom konotacijom*. Ostali elementi su isti: nameru (ili sa posledicom) povrede dostojanstva ili stvaranja zastrašujućeg, neprijateljskog, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja (npr. stalno potcenjivanje pričama o tome kako su žene glupe i nesposobne je uznemiravanje – *harassment*). Prema Direktivi, *seksualno uznemiravanje je neželjeni verbalni, neverbalni ili fizički akt (ponašanje) seksualne prirode učinjen sa namerom ili posledicom povrede ličnog dostojanstva, a posebno kreiranja zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja*.

Direktiva dalje navodi da se seksualno uznemiravanje smatra diskriminacijom po osnovu pola i da mora biti zabranjeno. Okolnost da se uznemiravana osoba oduprla takvom ponašanju (odbila ga) ili mu se pokorila nije od značaja za odluku koja bi se ticala te osobe (čl. 2 st. 3. Direktive). Države članice treba da, u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom, kolektivnim ugovorima ili praksom, podstiču poslodavce i one odgovorne za profesionalnu obuku da preduzmu mere za sprečavanje svih oblika diskriminacije po osnovu pola, a posebno uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja (čl. 2. st. 5 Direktive). Države su dužne i da obezbede sudsku i/ili administrativnu proceduru, uključujući i postupak pomirenja kada smatraju da je to primereno, radi sprovodenja obaveza koje preuzimaju ovom direktivom, koja mora biti dostupna svima onima koji smatraju da je prema njima prekršen princip jednakog tretmana, čak i po okončanju odnosa u kome su, prema tvrdnjama, bili diskriminisani (čl. 6 st. 1. Direktive). One su dužne i da kreiraju posebna tela (ili telo) za promovisanje, analiziranje, praćenje i podršku ostvarenju principa jednakog tretmana oba pola (čl. 8a st. 1 Direktive).

22 Directive 2002/73/EC of the European parliament and the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions, *Official Journal*, Vol. L269, 05/10/2002. Države članice su bile obavezne da usaglase domaće propise sa normama Direktive do 5. oktobra 2005. godine.

O potrebi kreiranja zaštitnih mehanizama kako bi se stalo na put seksualnom uznemiravanju govori i revidirana *Povelja o socijalnim pravima Saveta Evrope* (jedna od izmena Povelje iz 1961. godine se ticala upravo zabrane seksualnog uznemiravanja). Naime, čl. 26 koji ustanovljava pravo na dostojanstvo na radu, predviđa potrebu zaštite od seksualnog uznemiravanja.<sup>23</sup>

Neophodnost kreiranja posebnog mehanizma zaštite od seksualnog ucenjivanja i uznemiravanja na radu ističe se i u *Studiji Evropske agencije za bezbednost i zaštitu zdravlja na radu*. Agencija treći seksualno uznemiravanje kao jedan od psihosocijalnih faktora rizika po zdravlje i bezbednost zaposlenih (pored monotonog rada, rada na traci, fizičkog nasilja i maltretiranja)<sup>24</sup>. Takođe, navedeno je da su muškarci najviše ugroženi rizicima kao što su buka, vibracije, visoke, odnosno niske temperature, dok su žene najviše izložene riziku od seksualnog uznemiravanja (na prvom mestu), monotonog rada i fizičkog nasilja.<sup>25</sup> Neka istraživanja pokazuju da posledice seksualnog ucenjivanja i uznemiravanja mogu sadržati i simptome koji su karakteristični za lica sa post-traumatskim stresnim poremećajem.<sup>26</sup> Imajući ovo u vidu čini se sasvim prikladnim da se materija seksualnog uznemiravanja reguliše i u oblasti propisa koji se bave zaštitom bezbednosti i zdravlja na radu.

### **Prebacivanje tereta dokazivanja - novi standardi u dokazivanju rodno zasnovane diskriminacije**

Veoma važno pitanje za zaštitu od seksualnog ucenjivanja i uznemiravanja kao oblika diskriminacije po osnovu pola predstavlja prebacivanje tereta dokazivanja sa žrtve/tužioca na drugu stranu/tuženog. Štaviše, smatra se da je za ostvarenje principa jednakog tretmana u sferi rada i zapošljavanja pitanje tereta dokazivanja ključno pitanje, pored prepoznavanja problema indirektne

diskriminacije.<sup>27</sup> Nova Direktiva 2002/73/EC Evropskog parlamenta i Saveta kojom je revidirana Direktiva Saveta 76/207/EEC o jednakom tretmanu žena i muškaraca, a koja seksualno uznemiravanje eksplicitno određuje kao oblik rodno zasnovane diskriminacije i zahteva implementaciju definicije seksualnog uznemiravanja u nacionalna zakonodavstva, praktično je omogućila primenu propisa Evropske unije koji se odnose na slučajevе rodno zasnovane diskriminacije uopšte i na slučajevе seksualnog uznemiravanja. Mogućnost "olakšavanja" i prebacivanja tereta dokazivanja, koje se sada može primeniti i u slučajevima seksualnog uznemiravanja, ima poseban značaj u tom smislu.<sup>28</sup>

*Direktiva o teretu dokazivanja u slučajevima diskriminacije po osnovu pola*<sup>29</sup> svojevremeno je postavila nov standard koji predstavlja značajan zaokret u pravnoj teoriji i praksi uopšte. Nesumnjivo je da je usvajanje novog standarda veoma osetljivo pitanje za zemlje čiji pravni sistemi poznaju "klasična" pravila o teretu dokazivanja po principu *actori incumbit probatio*, kao što je slučaj i sa našim pravnim sistemom.

Nova pravila dokazivanja uobičena pomenutom direktivom čine nezamenljivo sredstvo za ostvarivanje prava na jednak tretman, kao i za obezbeđenje jednakosti pozicija u procedurama za njegovo ostvarenje.<sup>30</sup> Njihova primena, zapravo, predstavlja jedini način da inicijalno slabija strana uspešno iznese i odbrani svoj slučaj u postupku za zaštitu od diskriminacije i obezbeđenje jednakog tretmana. U čl. 1. Direktive stoji da je njen cilj da učini efikasnijim primenu mera koje obezbeđuju ostvarenje principa jednakog tretmana i to tako što će licima koja se smatraju diskriminisanima učvrstiti pravnu poziciju u sudskom postupku (osim u krivičnom, ukoliko država sama ne odredi drugačije). Lice koje smatra da je diskriminisano treba da učini verovatnim postojanje diskriminacije (da ukaže na okolnosti/činjenice na osnovu kojih se može osnovano prepostaviti postojanje direktnе ili indirektnе diskriminacije), dok će druga strana dokazivati da diskriminacije/povrede prava na jednak tretman nije bilo (čl. 4). Prema Direktivi, države

23 Beogradski Centar za ljudska prava (2000) "Evropska socijalna povelja (revidirana)" u: *Instrumenti Saveta Evrope*, Beogradski centar za ljudska prava: Beograd, str. 295.

24 European Agency for Safety and Health at Work (2000) *The State of Occupational Safety and Health in the EU – Pilot Study, Summary Report*, Luxembourg, str. 12.

25 European Agency for Safety and Health at Work, op.cit., str. 27.

26 Gutek, B. A., Koss, M.P. (1997) "Changed Women and Changed Organizations: Consequences of and Coping with Sexual Harassment", in: O'Toole, L. L, Schiffman, J.R., *Gender Violence: Interdisciplinary Perspectives*, New York and London, str. 155.

27 OSI (2002) "Equal treatment in employment", u: *Monitoring the EU Accession Process: Equal Opportunities for Women and Men*, Budapest: OSI, str. 26.

28 Zippel, K. (2002) *AICGS/DAAD Working Paper Series: Sexual Harassment and Transnational Relations*, op. cit., str. 7.

29 Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex, *Official Journal*, Vol. L14/6, 20/01/98.

30 OSI, op.cit., str. 38.

članice mogu predvideti i druga pravila dokazivanja koja će još više olakšati poziciju tužioca.

U mađarskom Zakonu o radu predviđeno je da u slučaju bilo kog spora vezanog za diskriminaciju, poslodavac mora dokazivati da on nije prekršio zabranu diskriminacije. Češki Zakonik o parničnom postupku takođe ustanavlja prebacivanje tereta dokazivanja u slučajevima diskriminacije u sferi zapošljavanja i rada.<sup>31</sup> Isto je sa Estonijom i Bugarskom (Zakon o rodnoj ravnopravnosti u Estoniji i Zakon o prevenciji diskriminacije u Bugarskoj).<sup>32</sup>

Prebacivanje tereta dokazivanja u slučajevima kao što je seksualno ucenjivanje i uznemiravanje na radu nije samo novi evropski standard. Ovakvo pravilo postoji i primenjuje se i u anglosaksonskom pravnom sistemu. Tako, australijski Zakon protiv polne diskriminacije, kao i poseban Kodeks pravila postupanja u slučajevima seksualnog ucenjivanja i uznemiravanja govore o pravilima dokazivanja koja olakšavaju poziciju tužioca. Pomenuti Kodeks, u segmentu koji je vezan za formalne procedure, upravo govori o tome da je s obzirom na prirodu seksualnog uznemiravanja, najčešće nerealno očekivati iskaze svedoka očevidaca i verodostojnost optužbe graditi na takvima dokazima. Dovoljno je da tužilac učini verovatnim svoje tvrdnje, za šta se moraju uzeti u obzir svi raspoloživi dokazi i okolnosti slučaja, da bi se optužba uzela u razmatranje. Čak se navode izvori podataka koji mogu doći u obzir: iskazi/nalazi lekara, savetnika, članova porodice, prijatelja i kolega; izveštaji nadređenog i dosijei zaposlenih (na primer, neobrazložen zahtev za premeštaj na drugo radno mesto ili za promenu smene, česta ili duža odsustovanja sa rada); pritužbe ili informacije pribavljenе od drugih zaposlenih; odsustvo dokaza koji bi po logici stvari trebalo da postoje...<sup>33</sup>

Za seksualno uznemiravanje je odgovoran učinilac (po opštem principu lične odgovornosti), ali se u sferi rada i zapošljavanja nužno postavlja i pitanje odgovornosti poslodavca ili lica koje ga zastupa /odgovornog lica (po principu vikarne odgovornosti). U slučajevima utvrđenog seksualnog ucenjivanja ili uznemiravanja, poslodavac, da bi se oslobođio odgovornosti, mora dokazati da je preduzeo sve odgovarajuće mere kako bi sprečio seksualno uznemiravanje. Koje su mere odgovarajuće

procenjuje se u svakom konkretnom slučaju. Ovo znači da poslodavac mora preduzeti mere kako bi sprečio, odnosno umanjio rizik od nastupanja seksualnog uznemiravanja na radu, kao i da se, ukoliko ima saznanja o njegovom postojanju, angažuje kako bi sprečio da se ponovi.

Implementiranje odredbe o prebacivanju tereta dokazivanja sa tužioca na tuženu stranu u slučajevima seksualnog uznemiravanja i uopšte u slučajevima diskriminacije po osnovu pola znači bitnu promenu klasičnih pravila dokazivanja, ali je istovremeno i nužnost ukoliko se opredelimo za ostvarenje principa jednakih šansi i mogućnosti. Insistiranje na primeni klasičnih pravila dokazivanja za diskriminisanu/slabiju stranu najčešće bi značilo i gubitak spora na samom početku, uskraćivanje zaštite i tolerisanje, ako ne i pospešivanje diskriminacije.

#### **Zaštita od seksualnog uznemiravanja na radu u zakonodavstvu Republike Srbije**

Iako naša država nastoji da svoje zakone blagovremeno uskladi sa evropskim standardima ne može se reći da to na najefikasniji način čini u oblasti jednakog tretmana žena i muškaraca na radu (što predstavlja osnov za otvaranje pitanja o seksualnom uznemiravanju). Istina, u želji da se pristupi Evropskoj uniji kreiraju se zakonske odredbe koje podsećaju na princip o kome je reč, ali se uloženi naporovi više iscrpljuju na deklarativnoj ravni i formalnom zadovoljenju prepostavljenih zahteva. Teško se uočavaju istinska namera i spremnost da se ustavne odredbe o ravnopravnosti i zabrani diskriminacije razrade, deklarativna zalaganja operacionalizuju, i da se budno isprati njihova implementacija.

Zbog ukorenjenih stereotipa dugo se održavao otpor prema prepoznavanju seksualnog uznemiravanja kao problema i posledično oklevanje države da obezbedi adekvatnu zaštitu. Pitanje seksualnog uznemiravanja je tako, sasvim očekivano, u domaćim okvirima dugo bilo ignorisano kao pitanje diskriminacije po osnovu pola i kao ozbiljna prepreka za ostvarivanje prava na rad i adekvatne uslove rada. Zaštita od seksualnog uznemiravanja mogla je biti ostvarena na krivičnopravnom nivou u okvirima inkriminacija protiv dostojanstva ličnosti i morala kao što su obljava zloupotrebotom položaja ili bludne radnje.<sup>34</sup> Ipak, ovakav vid zaštite nije naj-

31 OSI, op. cit., str. 39.

32 Ibidem.

33 The Human Rights and Equal Opportunities Commission (1996) *Sexual Harassment – A Code of Practice*, p. 15. Dostupno na: [http://www.hreoc.gov.au/pdf/sex\\_discrim/harassment/s7\\_2\\_1.pdf](http://www.hreoc.gov.au/pdf/sex_discrim/harassment/s7_2_1.pdf).

fikasniji kada je reč o seksualnom uznemiravanju na radu. On je dobrodošao i neophodan kada se radi o najgrubljim aktima seksualnog uznemiravanja, ali samo njegovo postojanje, bez specifične zaštite predviđene radnopravnim propisima ne vodi rešenju problema. Krivičnopravna zaštita je krajnje i najoštije sredstvo (*ultima ratio*) u ostvarivanju zaštite, krivični postupak ima svoju strogu formu, dokazivanje je komplikovano, dugo traje, tako da ovo rešenje ne može da pruži brzu i adekvatnu zaštitu koju inače preporučuju evropski standardi (a koju najčešće očekuje i zaposleni).

Ni pokušaj inspirisan upravo nastojanjima da se ostvari prilagođenija, ali opet krivičnopravna zaštita, manifestovan u inkriminisanju seksualnog zlostavljanja, nije urođio plodom. Motiv inkriminisanja seksualnog zlostavljanja (čl. 102a starog KZS) bila je upravo uočena potreba ostvarivanja posebne zaštite od seksualnog uznemiravanja (prvenstveno na radu, ali i u drugim sferama života), a inkriminacija je našla svoje mesto u Krivičnom zakonu 2003. godine na zahtev organizacija koje promovišu i štite (ženska) ljudska prava. Sama inkriminacija seksualnog zlostavljanja trpela je kritike zbog nedovoljne distinkтивnosti od bludnih radnji i krivičnog dela uvrede, a problem u ostvarivanju efikasne zaštite komplikovalo je i predviđeno gonjenje po privatnoj tužbi.

S obzirom na to da se radi o vrsti nasilja čije su najčešće žrtve žene, kao i da ga prati visoka tamna brojka, važno je bilo prepoznati ga i kao oblik diskriminacije čije suptilne forme ispoljavanja zahtevaju specifičnu i adekvatnu zaštitu u sferi rada i zapošljavanja. Izkarak u tom pravcu učinio je tek novi Zakon o radu,<sup>35</sup> ugledajući se i na osnovne (pominjane) evropske standarde u ovoj materiji. Prvi put je više pažnje posvećeno problemu diskriminacije u smislu da se ona definiše i raščlanjuje na neposrednu i posrednu, a zaštita pruža i zaposlenima i licima koja traže posao (čl. 18–26 ZR). Seksualno uznemiravanje se prepoznaće kao oblik diskriminacije i kao takav zabranjuje. Prema Zakonu o radu seksualnim uznemiravanjem se smatra "svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog u sferi

polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje" (čl. 21 st. 3 ZR). Žrtva seksualnog uznemiravanja (ili drugog diskriminatornog postupka) ima mogućnost da sudskim putem traži naknadu štete od lica koje je vršilo diskriminaciju, odnosno uznemiravanje (čl. 26 ZR). Međutim, pitanje naknade štete nije revolucionarno rešenje, već je rešenje koje je primenljivo u svakom slučaju pretrpljene štete. Ali šta ako štete nema ili je teško dokazati? Oštećeni nije u najboljoj poziciji, jer se mora baviti sudskim postupkom koji podrazumeva iscrpljivanje njegovih i vremenskih i novčanih resursa. Izlišno je i govoriti o disbalansu pozicija jedne i druge strane i teškoćama dokazivanja štete (naročito u uslovima nepostojanja pravila o prebacivanju tereta dokazivanja). Postoji i mogućnost da se žrtva seksualnog uznemiravanja obrati i inspekciji rada, a u slučaju prekršaja zabrane diskriminacije poslodavcu sa svojstvom pravnog lica, preduzetniku i odgovornom licu u pravnom licu sledi prekršajno kažnjavanje (čl. 273 ZR),<sup>36</sup> što sve ne obećava mnogo uspeha u stvaranju radnog okruženja bez seksualnog uznemiravanja, posebno u svetu činjenice da se poslodavci baš i ne podstiču na preduzimanje preventivnih mera u vezi sa diskriminacijom po osnovu pola, odnosno uznemiravanjem i seksualnim uznemiravanjem. Međutim, izvesni napredak u zaštiti od seksualnog uznemiravanja na radu, uključujući i razvijanje preventivnih mera u vezi sa rodnom diskriminacijom uopšte i seksualnim uznemiravanjem posebno, u skorijoj budućnosti bi se mogao očekivati i konačnim donošenjem Zakona o ravnopravnosti polova.<sup>37</sup>

36 U pitanju su novčane kazne od 800.000 do 1000.000 dinara za poslodavca sa svojstvom pravnog lica, 400.000 do 500.000 za preduzetnika i 40.000 do 50.000 za odgovorno lice u pravnom licu.

37 S tim u vezi treba napomenuti da je Predlog zakona o ravnopravnosti polova (koji je juna 2006. godine predlažeč - Grupa od 15 narodnih poslanika, povukao iz skupštinske procedure), za poslodavca predviđeo obaveze zaštite zaposlenih od uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja na radnom mestu (čl. 18 st. 1), odnosno da "opštim aktom ili ugovorom o radu utvrdi uznemiravanje i seksualno uznemiravanje kao težu povredu radne obaveze" (čl. 18 st. 2). Prema Predlogu, zaposleni ima pravo da prekine sa radom ako poslodavac blagovremeno ne preduzme efikasne mere zaštite od uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja (čl. 18 st. 3) i za takav prekid rada zaposleni ne može biti pozvan na disciplinski, materijalnu ili drugu odgovornost (čl. 18 st. 4). Predlog je predviđeo i kažnjavanje poslodavca sa svojstvom pravnog lica (novčanom kaznom od 100.000 do 400.000 dinara), kao i kažnjavanje za prekršaj odgovornog lica kod poslodavca (novčanom kaznom od 5.000 do 15.000 dinara) u slučaju nepreduzimanja mera zaštite zaposlenog lica od uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja, odnosno nepropisivanja disciplinskih mera u cilju zaštite zaposlenog od uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja (čl. 66 st. 1 i 2).

34 Novi Krivični zakonik je reformisao ovu glavu oslobođajući je balasta "morala" i stereotipa, a akcentujući ličnu, polnu slobodu te je sam naziv grupe krivičnih dela promenjen (sada se govori o krivičnom delima protiv polne slobode, umesto protiv dostojanstva ličnosti i morala), osavremenjene su pojedine inkriminacije, a inače sporno krivično delo bludnih radnji dobilo je naziv nedozvoljene polne radnje. U Zakoniku nema više krivičnog dela seksualnog zlostavljanja.

35 Zakon o radu, "Službeni glasnik RS", br. 24/05.

## Završni osvrt

Može se reći da problemu nejednakih mogućnosti i diskriminacije žena u sferi zapošljavanja i rada Evropska unija danas pristupa ozbiljno i sveobuhvatno, težeći da iznađe ne samo optimalna rešenja u pogledu pravno obavezujućih standara, preporuka i prakse u tom specifičnom domenu, već i kroz difuzne odgovore na problem rodne nejednakosti i diskriminacije žena uopšte.<sup>38</sup>

Relevantna domaća zakonodavna rešenja su, generalno, još uvek daleko od standarda EU u oblasti zaštite žena od diskriminacije u sferi zapošljavanja i rada, uključujući i problem seksualnog uznemiravanja na radu. Nova rešenja radnopravne regulative u Srbiji svakako jesu pomak u kreiranju zaštite od seksualnog uznemiravanja na radu budući da Zakon o radu jasnim definisanjem seksualnog uznemiravanja kao posebnog oblika diskriminacije šalje poruku da je ova vrsta diskriminacije prepoznata i priznata kao problem u sferi rada i zapošljavanja i da je nedozvoljena. Ipak, ne može se reći da je ostvaren suštinski napredak po pitanju kreiranja delotvornog mehanizma zaštite od seksualnog uznemiravanja na polju rada i zapošljavanja. Neophodno bi bilo konsultovati evropska rešenja i u drugim segmentima koji se tiču ne samo definisanja problema, već i iznalaženja rešenja najprihvativijeg sa stanovišta žrtve, ali i procesa rada uopšte. Trebalo bi predvideti i/ili zagovarati i fleksibilnije vansudske procedure, kao što je slučaj sa postupcima i pravilima dokazivanja koje preporučuju evropski dokumenti, uz stalno angažovanje na obezbeđenju jednakih mogućnosti u sferi rada. Ovako ostaje bojazan da će i nova rešenja

ostati samo jedna lepa deklaracija o zabrani diskriminacije i seksualnog uznemiravanja kao njene specifične manifestacije.

Adekvatnija rešenja se moraju tražiti kroz razvijanje sveobuhvatnih pristupa, odnosno kako u okvirima pravne regulative i dobrih praksi, pažljivo razvijanoj i ispräčenoj implementaciji postojećih odredbi i njihovom usavršavanju, tako i u kontinuiranom podizanju svesti o neophodnosti i dobrobitima rodne ravnopravnosti i zabrane diskriminacije u čijim okvirima se nalazi i rešenje problema seksualnog uznemiravanja.

**Sladana Jovanović, MA  
Biljana Simeunović-Patić, MA**

## Protection against sexual harassment at work in the EU Law

The paper gives an overview of the most important EU acts that prohibit the sexual harassment in the workplace and recommend the protection mechanisms. The problem of sexual harassment has been perceived from the aspect of gender (in)equality and discrimination while its solution is found in urging for consistent implementation of the principle of equal opportunity of women and men in the sphere of labour and employment. For the purpose of providing a comparative insight, it has been also given an overview of national legislative in this domain proceeding by conclusion that only few initial steps in creating the adequate mechanisms of protection from sexual harassment in the workplace have been made so far.

38 Kao primer toga koliko se temeljno EU bavi ravnopravnosću žena i muškaraca i koliko pažnje posvećuje potrebi raskidanja sa stereotipima koji leže i u osnovi problema seksualnog uznemiravanja, nije naodmet ovde podsetiti i na Rezoluciju Saveta i predstavnika vlasta država članica iz 1995. godine o slici žena i muškaraca u reklamnoj industriji i medijima (Resolution of the Council and the representatives of the Governments of the Member States, meeting within the Council of 5 October 1995 on the image of women and men portrayed in advertising and the media, *Official Journal*, C 269, 10/11/1995, p. 0015–0016), u kojoj se ističe da su rodni stereotipi u reklamnoj industriji i medijima jedan od faktora rodne neravnopravnosti, a da s druge strane oni mogu i te kako imati ulogu u promeni društvenog stava prema rodnoj jednakosti. Sasvim je izlišno govoriti o slici žene koja se u našim medijima prezentuje – dovoljan je i letimicani pogled na bilborde i TV-reklame. Jasno je da prezentovanje žene kao seksualnog objekta i domaćice samo pospešuje problem seksualnog uznemiravanja, te se rešenje i u domaćim uslovima mora tražiti u sistematičnom i sveobuhvatnom pristupu problemu rodne diskriminacije.



LJILJANA DOBROSAVLJEVIĆ-GRUJIĆ\*

## **Diskriminacija žena na radnom mestu - povezanost sa materinstvom, invaliditetom i ženskim zdravljem**

**D**iskriminacija vezana za fizičko i psihičko zdravlje je posebna vrsta diskriminacije na radnom mestu čije su žrtve žene. Zdravstveno stanje je često povod za diskriminaciju nad trudnicama, mladim majkama, bolesnim i invalidnim radnicama. Maltretiranje na poslu u ovim, ali i u drugim slučajevima ima za posledicu narušavanje psihičkog zdravlja. U radu je data kratka analiza relevantnih međunarodnih i domaćih pravnih normi, čije je kršenje eksplicitno pokazano na primerima iz prakse SOS telefona za žene žrtve diskriminacije na radnom mestu. Zaključeno je da je za borbu protiv ove vrste diskriminacije zaposlenih žena bitno, kako suzbijanje kršenja pozitivnih zakonskih propisa u praksi, tako i dalje razvijanje postojeće zakonske regulative.

*Ključne reči:* žene, diskriminacija, materinstvo, zdravlje, SOS telefon.

### **Uvod**

Ovo je sedma godina od kada je Sekcija žena UGS "Nezavisnost" pokrenula službu besplatne pravne pomoći za žene - SOS telefon za žene žrtve diskriminacije na radnom mestu. Kao što samo ime kaže, ovde se radi o pomoći u vezi sa svim vrstama diskriminacije žena na poslu. Istraživanje koje je Sekcija žena izvršila tokom 2000. i 2001. godine u sklopu projekta Ženske mreže Međunarodne konfederacije slobodnih sindikata pod nazivom *Rodne jednakosti*, kao i ona obavljena u okviru rada SOS telefona tokom 2004. pokazuju da diskriminacija itekako postoji. Najnovija istraživanja izvršena u okviru *Regionalne sindikalne kampanje za borbu protiv diskriminacije žena na radnom*

mestu pokazuju da se, nažalost, situacija nije mnogo promenila poslednjih godina.

Neke važne oblike diskriminacije, kao kod otpuštanja sa posla, neisplaćivanja zarada i drugih primanja, neuplaćivanja doprinosa, pa sve do fizičkog i seksualnog nasilja nad zaposlenim ženama diskutovale smo, kao i samo funkcionisanje SOS telefona, u članku "SOS telefon za žene žrtve nasilja na radnom mestu", objavljenom u časopisu *Temida*, u broju sa temom "Službe za pomoć žrtvama".<sup>1</sup> U ovom radu posvetićemo se jednom drugom, ali ne manje važnom, obliku diskriminacije, a to je onaj koji se odnosi na diskriminaciju vezanu za *materinstvo, invaliditet i zdravlje zaposlenih žena*. Šta se sve pod tim podrazumeva i zašto je ova oblast diskriminacije važna? Tu spadaju:

- a) diskriminacija vezana za materinstvo
- b) diskriminacija bolesnih-invalidnih žena
- c) maltretiranje na poslu koje dovodi do psihičkih poremećaja i ili sloma.

Važno je istaći da u prva dva slučaja materinstvo, odnosno invaliditet i fizička bolest predstavljaju *povod za diskriminaciju*, dok u trećem slučaju maltretiranje na poslu ima narušavanje psihičkog zdravlja žene kao *posledicu diskriminacije*.

Ova oblast se odnosi na nešto najdragocenije, a to je zdravlje zaposlenih žena i stvaranje potomstva. Lako je shvatiti koliko je važno boriti se protiv ove vrste diskriminacije ako se pogledaju podaci iz novije prakse SOS telefona.

Od svih slučajeva koje smo imale u 2004, 2005, i prva četiri meseca 2006. godine, izdvojimo kao relevantne one koji se odnose na vrstu diskriminacije koja nas ovde interesuje, diskriminaciju vezanu za *materinstvo, invaliditet i zdravlje zaposlenih žena*. Pod slučajevima ne podrazumevamo one gde smo samo dale informaciju preko

\* Ljiljana Dobrosavljević-Grujić, koordinatorka SOS telefona za žene žrtve diskriminacije na radnom mestu i naučni savetnik (u penziji), E-mail: dobrosav@phy.bg.ac.yu.

<sup>1</sup> Temida, 3, 2004.

telefona, niti broj poziva, jer se svaka klijentkinja javljala više puta, već samo broj slučajeva u kojima je naša advokatika bila konkretno angažovana pružanjem advokatskih usluga.

U 2004. godini od ukupno 135 slučajeva bilo je 23 relevantnih, tj. 17%, a u 2005. godini od ukupno 92 slučaja bilo je 21 relevantnih, tj. oko 23%. U prva četiri meseca 2006. godine bilo je 10 relevantnih, tj. oko 32% od ukupno 31 slučaja.

Brojevi govore sami za sebe. Mada je izgledalo da će se po usvajanju novog Zakona o radu početkom 2005. godine broj slučajeva diskriminacije žena na radnom mestu uopšte smanjiti, zbog bolje zakonske regulative, porast procenta relevantnih slučajeva u 2005. i početkom 2006. godine je više nego zabrinjavajući.

Cilj ovog rada je da prezentira relevantne međunarodne i domaće pravne norme i propise i da ih dovede u vezu sa novijim iskustvom iz prakse SOS telefona. Završna razmatranja ukazuju koliko je ovaj vid diskriminacije prisutan kod nas i kako se možemo boriti protiv njega.

### Pregled relevantnih međunarodnih i domaćih pravnih normi

Da bismo videle na koji način se možemo boriti protiv diskriminacije žena, i posebno protiv one vrste diskriminacije o kojoj se ovde radi, dobro je podsetiti se na neke opšte međunarodne propise i konvencije, kao i na naš Zakon o radu.

Pođimo od onoga što se odnosi na zaštitu od diskriminacije uopšte. Tu je *Opšta deklaracija o pravima čoveka Ujedinjenih Nacija* iz 1948. godine. Njen član 1. kaže "Sva ljudska bića rađaju se slobodna i jednaka u dostojarstvu i pravima", dok se u članu 2. navodi da "svakom pripadaju sva prava i slobode proglašene u ovoj Deklaraciji, bez ikakvih razlika u pogledu rase, boje, pola, jezika, veroispovesti, političkog ili drugog mišljenja, nacionalnog ili društvenog porekla, imovine, rođenja, ili drugih okolnosti" (naš kurziv). U našem kontekstu je naročito važan član 23. u kojem se, između ostalog kaže: "Svako ima pravo na rad, na slobodan izbor zaposlenja, na pravične i zadovoljavajuće uslove rada, i na zaštitu od nezaposlenosti". Između ostalog, ovi opšti stavovi štite pravo na rad invalida, a posebno invalidnih i bolesnih žena, pod adekvatnim uslovima.

Za zaštitu od diskriminacije žena bitna je i *Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena* iz 1979. U Delu I, član 1. definiše o čemu se radi: "U smislu ove Konvencije, izraz **diskriminacija žena** označava svaku razliku, isključivanje ili

ograničenje koje se čini na bazi pola, a koje ima efekat ili svrhu nanošenje štete ili poništenja priznanja, uživanja ili ostvarivanja od strane žena, bez obzira na njihov bračni status, a na osnovu jednakosti muškaraca i žena, ljudskih prava i fundamentalnih sloboda na političkom, privrednom, kulturnom, građanskom ili bilo kojem drugom osnovu". Važan je i član 2. koji (između ostalog) kaže da države potpisnice u cilju eliminacije diskriminacije žena preduzimaju "usvajanje odgovarajućih zakonodavnih i drugih mera, uključujući i sankcije gde je to potrebno, zabranjujući diskriminaciju žena". U Delu III u članu 11 su odredbe koje se odnose na zaposlene žene. Tu u paragrafu 1. stoji "Države potpisnice će preuzeti sve odgovarajuće mere za eliminaciju diskriminacije žena na području zapošljavanja da bi se obezbedila, na osnovu jednakosti muškaraca i žena, ista prava, a posebno: pravo na rad kao neotudivo pravo svih ljudskih bića i pravo na iste šanse za zapošljavanje, uključujući i primenu istih kriterijuma za izbor kada se radi o pitanjima zaposlenja, kao i pravo na zaštitu zdravlja i bezbednost radnih uslova, uključujući očuvanje funkcije reprodukcije". U paragrafu 2. se kaže: "Da bi se sprečila diskriminacija žena na bazi braka ili materinstva i da bi se obezbedilo njihovo efikasno pravo na rad, države potpisnice će preduzeti odgovarajuće mere: za sprečavanje, uz pretnju izricanja sankcija, otpuštanja sa posla na osnovu trudnoće ili porodiljskog bolovanja i diskriminacije u vidu otpuštanja sa posla na osnovu bračnog statusa". Takođe se predviđa "uvodenje porodiljskog odsustva koje će biti plaćeno ili na osnovu kojega će se isplaćivati paralelna socijalna davanja bez gubitka prethodnog zaposlenja i stalnosti u radu, ili pripadajuća društvena davanja", kao i "obezbeđivanje posebne zaštite za žene tokom trudnoće i to na onim vrstama poslova za koje je dokazano da za njih mogu biti štetni".

O zaštiti materinstva zaposlene žene bliže govori *Konvencija o zaštiti materinstva*, iz 2000. godine. Pored toga što precizira odredbe o porodiljskom odsustvu i odsustvu u slučaju bolesti ili komplikacija u vezi trudnoće ili porođaja, ova Konvencija u delu "Zaštita zaposlenja i nediskriminacija" u članu 8. kaže: "Otpuštanje žene sa posla za vreme trudnoće i odgovarajućeg odsustva, ili u periodu nakon njenog povratka na posao, propisanog domaćim zakonima ili propisima, smatra se nezakonitim, osim iz razloga koji nemaju veze sa trudnoćom, porođajem i dojenjem kao njegovom posledicom. Teret dokazivanja da razlozi za otpuštanje nemaju veze sa trudnoćom, porođajem i dojenjem snosi poslodavac". Član 9. precizira za-

branu da se od žene koja konkuriše za posao zahteva da se podvrgne testu trudnoće.

Pogledajmo sada šta naš Zakon o radu, usvojen početkom 2005. godine, kaže na temu rodne jednakosti uopšte, i posebno na temu **diskriminacije vezane za materinstvo, invaliditet i zdravlje zaposlenih žena**.

Nema sumnje da se zakonodavac poturudio da Zakon usaglasi sa međunarodnim propisima. Ono što je od posebnog značaja za zaposlene žene (kao i one koje traže zaposlenje) je to što je u Odeljku I, deo 4, Obaveze poslodavca i zaposlenog, ceo paragraf 5, sa 8 članova, posvećen **zabranjeni diskriminaciji** uopšte. Član 18. je naročito važan, jer definiše vidove diskriminacije, zabranjujući diskriminaciju u odnosu (između ostalog) na pol, bračni status, invalidnost i, ono što je novo u ovom Zakonu u odnosu na prethodni, zabranjuje diskriminaciju s obzirom na trudnoću i seksualno opredeljenje.

Članovi 19. i 20. bliže definišu diskriminaciju i uslove pod kojim je zabranjena. Najzad, član 21. daje zakonske mogućnosti za pokretanje postupka za naknadu štete u slučajevima diskriminacije. S tim u vezi, treba videti Odeljak XXII, Kaznene odredbe, član 273. Za svaku pohvalu je trud zakonodavca da na ovaj način zabrani rodnu diskriminaciju, u skladu sa *Konvencijom o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena*. Međutim, jedno je dobro definisati rodnu diskriminaciju i kaznene odredbe, a drugo je, veoma važno praktično pitanje kako dokazati da se radi o diskriminaciji. Ovo je naročito bitno na osetljivom polju zlostavljanja i ucenjivanja na poslu. U još uvek patrijarhalnom društvu kao što je naše, žene o tome nerado govore, plašeći se de ce ispasti bez krivice krive, i obraćaju se za pomoć tek kad situacija postaje neizdržljiva.

Pretpostavka je da žrtva diskriminacije prvo treba da se obrati organima upravljanja ili direktno poslodavcu. Tek ukoliko problem ne može da se reši mirnim putem, medijacijom, ugrožena žena treba da traži zaštitu svojih prava preko suda. U svemu ovome je dragocena pomoć sindikata i nevladinih ženskih organizacija, poput naše službe za besplatnu pravnu pomoć zaposlenoj ženi.

O zaštiti materinstva Zakon govori već u Odeljku 1, "Osnovne odredbe". U Paragrafu 4, "Osnovna prava i obaveze", u članu 12. kaže se, između ostalog, da zaposlena žena ima pravo na posebnu zaštitu za vreme trudnoće i porođaja, i da zaposleni ima pravo na posebnu zaštitu radi nege deteta. Interesantno je zapaziti da već na samom početku zakonodavac daje mogućnost nege deteta zaposlenom roditelju, tj. majci ili ocu ravnopravno.

Gornji iskazi su bliže određeni kasnije u Odeljku VII, "Zaštita zaposlenih", u Paragrafu 4, "Zaštita materinstva", i 5, "Porodiljsko odsustvo i odsustvo s rada radi nege deteta". Važna novina u odnosu na prethodni Zakon o radu je povećanje dužine roditeljskog odsustva na dve godine ukoliko se radi o trećem ili četvrtom detetu. Kod rođenja prvog ili drugog deteta, porodiljsko odsustvo koje koristi majka traje tri meseca od dana porođaja, dok ukupna dužina odsustva radi nege deteta (koje po isteku tri meseca može da koristi majka ili otac) traje 365 dana. Posebno je važno za rodnu ravnopravnost to što se promoviše uloga oca. Zaštita materinstva dolazi do izražaja i u Odeljku XVI, "Prestanak radnog odnosa", u paragrafu 6, "Posebna zaštita od otkaza ugovora o radu", član 187, koji govori o zabrani otkaza za vreme trudnoće, odsustva sa rada radi nege ili posebne nege deteta.

Rodna dimenzija se javlja i u Odeljku II, "Zasnivanje radnog odnosa".

U paragrafu 1, "Uslovi za zasnivanje radnog odnosa", član 26, mnogo detaljnije nego u prethodnom Zakonu o radu se navodi koje podatke o porodičnom i ličnom statusu kandidata poslodavac ne sme da zahteva pri stupanju u radni odnos, dok se ranije, kao i sada, govorilo o tome da se zasnivanje radnog odnosa ne sme uslovjavati testom trudnoće. Ovo bi trebalo da znači da se u iskazu Odeljka I, paragraf 4, "Osnovna prava i obaveze zaposlenih", deo 1), član 15, koji kaže da je zaposleni dužan da obavesti poslodavca o bitnim okolnostima koje utiču ili bi mogle da utiču na posao, pod bitnim okolnostima ne podrazumeva eventualna trudnoća.

Čest slučaj eksploracije žena i devojaka - i ne samo njih - je zasnivanje radnog odnosa za tzv. rad na određeno vreme, s tim da se po isteku dozvoljenog perioda za takav vid zaposlenja posle izvesnog vremena ceo postupak ponovi, umesto da se zasnuje stalni radni odnos. Po sadašnjem Zakonu o radu za rad na određeno vreme je maksimalni period 12 meseci (prethodno tri godine).<sup>2</sup> U praksi, poslodavci često obnavljaju ugovor o radu na određeno vreme ženama sve dok ne ostanu u drugom stanju; takve radnice im više ne odgovaraju, pa ih više ne zapošljavaju, što je potpuno suprotno duhu ovog Zakona.

Treba spomenuti da među brojnim "Kaznenim odredbama", Odeljak XXIII, u članu 274. se predviđa kazna do 1.000.000 dinara za poslodavca koji ne obezbedi zaštitu materinstva, odnosno prava po osnovu nege ili posebne nege deteta.

U pogledu **diskriminacije invalidnih i bolesnih radnika**, u okviru opšte Zabrane diskrim-

<sup>3</sup> Videti Odeljak II, paragraf 5, član 37.

inacije (videti gore), u Odeljku II, paragraf 1, član 28 govori se o uslovima zapošljavanja invalidnih lica, dok se u Odeljku VII, Paragraf 7, u Članu 101 govori o zaštiti invalida, pa samim tim i invalidnih žena. Navećemo taj važan član u celosti: "Zaposlenom invalidu rada poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje poslova prema preostaloj radnoj sposobnosti. Zaposlenom kod koga je, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju, utvrđeno da postoji opasnost od nastanka invalidnosti na određenim poslovima-poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje drugog odgovarajućeg posla". Slično, u Paragrafu 1, Član 81, kaže se: "Zaposleni sa zdravstvenim smetnjama utvrđenim od strane nadležnog zdravstvenog organa u skladu sa zakonom, ne može da obavlja poslove koji bi izazvali pogoršanje njegovog zdravstvenog stanja ili posledice opasne po njegovu okolinu". U narednom odeljku ćemo pokazati kako to u praksi (ne)funkcioniše.

Najzad, što se tiče **maltretiranja na poslu koje dovodi do psihičkih poremećaja i/ili sloma**, ono je zabranjeno u okviru odredbi o opštoj zabrani diskriminacije. U članu 21, koji zabranjuje uz nemiravanje na radnom mestu, data je i sledeća definicija: "Uznemiravanje u smislu ovog Zakona jeste svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 18. (videti gore), koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojarstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje". Ovo se odnosi na radnike oba pola; pa ipak, izgleda da su ovakvim uz nemiravanjem žene više pogodene.

### Iskustva iz prakse SOS telefona

Tokom 2004. godine SOS telefon za žene žrtve diskriminacije na radnom mestu imao je ukupno 23 slučaja posmatranih oblika diskriminacije. U ovoj oblasti je 2004. godine bilo najviše slučajeva vezanih za **materinstvo**, ukupno 11 slučajeva. Karakteristični su problemi sa **neisplaćivanjem od strane poslodavca dužnih prinadležnosti za vreme porodiljskog odsustva** (6 slučajeva). Radi se ili o neisplaćivanju na vreme, ili o tome da do isplate dođe samo kad to narede relevantni državni organi. Sličan je i slučaj jedne trudnice na bolovanju radi održavanja trudnoće. Ovi slučajevi, ma koliko neprijatni za žrtve diskriminacije, relativno lako se rešavaju jer je ta materija dobro regulisana zakonom.

Mnogo je teže ako je **nepotpuno isplaćivanje zarade praćeno maltretiranjem na poslu**, kao što je slučaj sa D.A., 34-godišnjom inženjerkom koja radi u jednom građevinskom preduzeću. Nju je u sed-

mom mesecu trudnoće njen prepostavljeni prebačio da radi na gradilištu udaljenom 200 km od Beograda. Da stvar bude teža, ona nema stan, a mladić-otac deteta s kojim je ranije živela ju je napustio, jer nije želeo dete. Posle više konsultacija koje je imala sa našom službom, skupila je hrabrost da lično u razgovoru sa prepostavljenim zatraži svoja prava, jer bi sudski proces trajao mnogo duže nego što hitnost ovog slučaja zahteva.

Još gore je ako **radnica na porodiljskom odsustvu dobije otkaz**, kao što je bio slučaj sa S.C. i R.B. Ovaj drastičan primer diskriminacije žena ilustrovaćemo na slučaju ove druge. R. B. je radila u privatnom butiku dok nije dobila bebu i otišla na porodiljsko bolovanje. Kad se vratila, poslodavac je odbio da je primi natrag, zapretivši da joj neće dati radnu knjižicu ukoliko sama ne podnese zahtev za sporazumno raskid radnog odnosa. Ukoliko odbije, zapretio joj je da će je optužiti za krađu. U oba slučaja smo obavestile inspektora rada i preduzele druge odgovarajuće korake.

A šta da se radi ako beba dođe, a zarade se **neisplaćuju 6 meseci**, kao što je bio slučaj sa M.T., radnicom u republičkoj ustanovi u Beogradu? Njen suprug, zaposlen u istoj ustanovi, nije bio primio platu za celu godinu. Ovde smo pomogle da se pisменно zatraži isplata dužnih zarada.

Iste 2004. godine bilo je 6 slučajeva vezanih za **diskriminaciju na poslu bolesnih/invalidnih radnika**. To je bio slučaj sa dve invalidkinje rada treće kategorije. S. B. je pre nego što se razbolela bila otprovnik vozova, a kao invalidkinja nije mogla da na železnici dobije **adekvatno radno mesto**. Sličan slučaj kršenja radnih prava je onaj G.B., bolesne od teškog oblika osteoporoze. Muke invalida da se zaposle se najbolje vide na primeru S.M.D., koja nas je posle brojnih telefonskih poziva posetila sa mužem koji je slep. Ona je fizioterapeut, a on psihoterapeut, i od 1989. godine ne mogu da dobiju stalni posao na neodređeno vreme. Žive kao podstanari, pokušavajući da od gradskih vlasti dobiju neki smeštaj. Jedino što smo mogle da učinimo je da im savetujemo da se obrate tržištu rada, u nadi da će naći neki posao. Čak i kad se udruže, invalidi imaju problema, kao što pokazuje primer Udruženja pacijenata obolelih od multiple skleroze iz Paraćina. Njima smo pomogle da se registruju kao humanitarno udruženje, a posebno da otvore radionicu preko koje bi mogli da privreduju. Problemi ne nestaju ni posle odlaska u penziju, kaže N.V., invalidska penzionerka, majka dvoje odrasle dece. Nerešeno stambeno pitanje, maltretiranje, pa čak i fizički napadi od strane bivšeg muža su je naterali da pokrene sudski proces, uz našu pomoć.

Da diskriminacija ne izostaje ni u slučaju najtežih obolenja, pokazuje slučaj J.M., teško obolele od bubrega i na dijalizi. Otkako se razbolela, ova medicinska sestra iz Obrenovca je stalno maltretirana od strane direktora klinike na kojoj radi, uz pretnje da će ako se vrati na posao dobiti takvo radno mesto koje neće zbog prirode svoje bolesti moći da prihvati. U ovakvim slučajevima preporučujemo traženje zaštite od zdravstvenog inspektora Ministarstva zdravlja.

U vezi sa **maltretiranjem na poslu koje doveđi do psihičkih poremećaja i/ili sloma** u 2004. godini je takođe bilo 6 slučajeva. Kako se diskriminacija na poslu odražava na psihičko zdravlje žene koja i pored toga ima puno problema, ilustruje primer L.S. Ova majka sa kćerkom studentkinjom živi kao podstanar, razvedena je. Posle preko 30 godina službe, konflikti sa njenim šefom su je doveli na psihijatrijsku kliniku. Dijagnoza je bila aneksioznost, apatija, ponašanje kao u robota. Kada je problemi savladaju, ne može da radi i mora da uzme bolovanje - jednom se onesvestila kad je šef viknuo na nju. Jedino što smo mogle da joj pomognemo je bio savet da potraži rešenje svog stambenog problema preko Skupštine grada. *Bekstvo od realnosti* pokazuju slučajevi S.G., N. N. i G.R. Nažalost, van naše kompetencije je bilo da im pružimo psihološku pomoć. *Psihološka podrška* je bila moguća za mladu V.M., koja je mešajući privatni život sa poslom toliko iskomplikovala situaciju na radnom mestu da je jedino rešenje našla u tome da šefa gada pepeljarom. Taj incident ju je toliko traumatizovao da nije mogla više da radi i bila je stalno na bolovanju. Osnajena našom podrškom, trgla se i našla rešenje u zaposlenju na drugom mestu. Jedna druga mlada osoba, studentkinja iz Užica M.B., došla je sa gomilom optužbi na razne ustanove u njenom mestu. Mada mlada i lepa, davala je utisak mentalno poremećene osobe. Sve što smo mogle da uradimo je da joj pomognemo da napiše prijavu policiji, da bi se razjasnilo da li nju zaista neko proganja, ili je sve plod njene maštete.

U 2005. godini imale smo ukupno 21 slučaj posmatrane vrste diskriminacije. Od toga, u 2005. godini je bilo 12 slučajeva diskriminacije vezane za **materinstvo**. Dva slučaja *neredovnog isplaćivanja* primanja mladih majki R.S. i E.G. smo relativno lako rešile posredovanjem kod poslodavaca. Mnogo je teži slučaj kad poslodavac *namerno vrši opstrukciju*. Takav tipičan slučaj ženske diskriminacije je doživela M.I., zaposlena kod privatnog poslodavca, sada na *trudničkom bolovanju*. Njen "gazda" nije predao odgovarajuću dokumentaciju za isplatu prinadležnosti, tako da je ona ostala bez

ikakvih sredstava za život i bila primorana da potraži drugi posao. Izvršile smo pritisak na prvog poslodavca, objasnivši mu da može da raskine ugovor o radu samo ako isplati preostale zarade, što je on na kraju i učinio. Takođe tipičan slučaj *diskriminacije budućih majki* je onaj koji je iskusila S.P. Ona je radila godinama u jednom hotelu, ali uvek na određeno vreme. Ugovor o radu joj je stalno produžavan, sve dok nije ostala u drugom stanju i izgubila posao. Podnela je tužbu sudu, ali proces traje već nekoliko godina. A.N. je takođe pokazala hrabrost i zajedno sa svojim mužem pokrenula sudski postupak protiv poslodavca koji joj je dao *otkaz trudnoj*. Dale smo im tumačenje Zakona o radu, prema kojem trudnoj ženi ne mode da se da otkaz ugovora o radu. I u ovom slučaju se u vreme pisanja rada čekala presuda.

Na slučaju D.I. se vidi kako poslodavci pokušavaju da *izigraju zakon*. Ona je rodila treće dete i poslodavac ju je terao da se vrati na posao posle godinu dana porodičkog bolovanja. Objasnile smo joj da u njenom slučaju Zakon propisuje odsustvo od dve godine. Šta znači imati *hendikepiranu dete* i muža alkoholičara, koji je kao vozač u jednom preduzeću dobio otkaz, osetila je na svojoj koži A.V. Pošto se muž leči, savetovale smo joj da pokuša da preko socijalnog radnika u firmi izradi da se muž vrati na posao. Da je važan zadatak naše službe ne samo direktna pravna pomoć, već i rad na tome da *osnažimo žene* i ubedimo ih da se bore za svoja prava, pokazuje primer N.R., zaposlene u jednoj klinici, kao i slučajevi još četiri radnice iz jedne privatne firme. Od svih njih je poslodavac zatražio da po povratku sa porodičkog odsustva podnesu zahtev za sporazumno raskid radnog odnosa. Savetovale smo im da ne podlegnu uceni, jer na tako nešto poslodavac po zakonu nema prava. Nažalost, one se sve osećaju zahvalne poslodavcu "koji je bio tako dobar da im da posao" i pristaju na sporazumno raskid radnog odnosa. Sve što smo uspele je da ih nagovorimo da pre nego što im istekne bolovanje dođu na još po jedan razgovor, da ponovo porazgovaramo o svim aspektima ovog problema.

Broj slučajeva vezanih za **diskriminaciju na poslu bolesnih/invalidnih radnika** bio je u 2005. nešto manji (4) nego u 2004. godini (6). Dve invalidkinje treće kategorije su pokušale da nađu izlaz u *invalidskoj penziji*. B.B., sestra na ginekologiji, radi u jednoj privatnoj klinici. Njena medicinska dokumentacija pokazuje da još ne ispunjava uslove za penziju, tako da mora da nastavi da radi ili da ode na tržište rada i čeka da napuni godine života potrebne za penzionisanje. Slučaj M.K., kuvarice u

fabrici "Galenika" je teži. Posle 30 godina radnog staža, postala je invalidkinja rada treće kategorije. Pošto boluje od astme, ne bi smela da dolazi u dodir sa mnogim hemijskim supstancama iako to njeni radno mesto zahteva. Kad je pokrenula postupak da dobije invalidsku penziju, lekarska komisija je konstatovala da je ona potpuno nesposobna za rad. Nadležni organi su ipak odbili zahtev za penziju. Na ovo smo uložile žalbu i u vreme pisanja ovog rada još smo čekale odgovor. Po oceni invalidske komisije, R.D., zaposlena u republičkoj ustanovi sa visokom stručnom spremom, mora da obavlja posao administrativnog službenika. Međutim, raspoređena je na mesto kurira, što joj je još više pogoršalo zdravstveno stanje. Pomažemo joj da vodi sudski postupak, koji je pokrenula još 2002. godine.

Ipak, ima i pozitivnih primera: M.D., predsednica sindikata "Zdravlja", Leskovac, došla je u našu službu lično da se raspita koja su prava mlade koleginice, koja je sa 24 godine operisala rak debeleg creva. Posavetovale smo da pribavi stručno lekarsko mišljenje koje poslove bolesna radnica može da obavlja, a da se onda u firmi razmotri koja bi radna mesta bila adekvatna.

Broj slučajeva **diskriminacije na poslu koja dovodi do psihičkih poremećaja i/ili sloma** je u 2005. bio 5. Kako privatizacija može da dovede do **nervnog sloma**, iskusila je Lj.L. Posle 23 godine rada u "Srbokopu", doživela je da se njena firma privatizuje, a ona prebaci iz računovodstva na mesto prodavačice u prodavnici. Ona to nije mogla da prihvati, i zbog nervnog sloma lečila se dve godine na psihijatrijskoj klinici. Kad se vratila na posao, našla je da je neraspoređena i da za nju više nema ni posla prodavačice. Pokušale smo intervenciju kod direktora i upravnog odbora, uz priloženu medicinsku dokumentaciju, ali je rečeno da ona mora da čeka na primenu programa restrukturiranja preduzeća, kao i ostali radnici.

Diskriminacija na poslu, a naročito maltretiranje od strane jednog kolege, doveli su do **pogoršanja psihičkog stanja** V.P., koja se zbog toga lečila u dnevnoj psihijatrijskoj bolnici. Obratile smo se Viktimološkom društvu Srbije, i zajedno s njim insistirale da nadređeni V.P. ispitaju slučaj i predaju ga javnom tužiocu, što je najzad i učinjeno. S.I., prodavačica u "C marketu", jedva obavlja posao. Pritisnuta porodičnim problemima, i nerešenim stambenim pitanjem, **leči se u psihijatrijskoj bolnici**. Jedino što smo mogle da učinimo je bilo da je uputimo da preko sindikata traži stan solidarnosti.

Viktimološko društvo nam je uputilo S.P., diplomiranu defektološkinju, zaposlenu u jednoj predškolskoj ustanovi za autističnu decu. Optužena

da je zlostavljala jedno dete, doživela je jak stres i dala otkaz ugovora o radu. Savetovale smo joj da traži bolovanje od psihijatra, što je i učinila i intervenisale smo kod direktora ustanove da se povuče zahtev za otkaz. Mada smo bile spremne da se na disciplinskoj komisiji zajedno s njom borimo za njena prava, ona je ipak odlučila da napusti tu ustanovu. Da je i psihologu ponekad potrebna **psihoška podrška**, vidi se iz slučaja T.K. Ona radi u jednoj školi, gde je prijavila nastavničkom veću slučaj učenice koja je seksualno uzneniravana od strane jednog profesora. Posle toga, direktorka, inače gonjena krivično zbog malverzacije, stalno daje T.K. sve veći obim posla. Preopterećena, T.K. je počela zdravstveno da popušta i destabilizovala se kao ličnost. Uputile smo je na psihologa Viktimološkog društva za podršku, i obećale pravnu pomoć ako bude potrebna.

U prva četiri meseca 2006. godine broj relevantnih slučajeva diskriminacije zaposlenih žena je procenualno porastao - ukupno 10 slučajeva, ili 32%. U daljem tekstu, pod 2006. podrazumevamo samo ovaj period, za koji imamo sredenu dokumentaciju.

U 2006. godini bilo je tri slučaja vezana za **materinstvo**. Jasan slučaj **diskriminacije trudnice** je kod S.D., koja je bila zaposlena u državnom preduzeću, koje je privatizovano. Sa već velikim stomakom, dolazila je na posao redovno, ali poslodavac nije htio da joj potpiše radnu knjižicu, tako da nije imala ni socijalno ni zdravstveno osiguranje. Kad smo pregledale njenu dokumentaciju, ispostavilo se da je sa prethodnim poslodavcem imala ugovor o radu na neodređeno vreme, tako da bi taj status morala da zadrži i kod novog poslodavca. Uz našu podršku, i pretnju sudskim postupkom, uspela je da svoja radna prava bez daljih teškoća ostvari.

Slučaj doktorke S.S. je bio pravno komplikovani. Ona je otišla na porodiljsko bolovanje radeći kao zamena druge doktorke, takođe na porodiljskom bolovanju. Kad se ova druga vratila na posao, radni ugovor S.S. je trebalo da prestane. Savetovale smo joj da razgovara sa direktorom zdravstvenog centra, da bi se eventualno našlo neko rešenje. Uspeh u sudskom sporu smo imale u slučaju K.T., koju je kao trudnicu direktor otpustio. Sud je tu odluku poništilo.

Broj slučajeva vezanih za **diskriminaciju na poslu bolesnih/invalidnih radnika** je u 2006. godini znatno porastao – bilo je pet takvih slučajeva u samo 4 meseca. K.M., invalidkinja rada pred penzijom, posle operacije bubrega tražila je, ali nije dobila, adekvatnije radno mesto. Štaviše, plata joj je smanjena. Sugerisale smo joj da se obrati pret-

postavljenima, i da eventualno u rešavanje problema uključi sindikat. Nije prihvatile da pokrene sudski postupak. S.T., majka troje dece i invalidkinja treće kategorije, radi kao čistačica u jednoj velikoj korporaciji. Pošto je istegla tetivu, ruka joj je bila u gipsu i bila je mesecima na bolovanju. Maltretiranje je započelo po povratku na posao. Poslodavac je odbio da joj da radno mesto u skladu sa njenim mogućnostima, npr. na telefonskoj centrali. Otada je stalno proganja i opterećuje novim poslovima. Ovaj slučaj pokušavamo da rešimo uz pomoć sindikata.

Drastičan slučaj *diskriminacije bolesnih žena* je kod N.M. Ona je bila zaposlena na određeno vreme kao činovnica u republičkoj ustanovi, uz ugovore o radnom odnosu koji su produžavani sve dok se nije razbolela od karcinoma limfnih žlezda. Posle toga, poslodavac više nije htio da joj obnovi ugovor. U međuvremenu, konkurs za rad na neodređeno vreme je otvoren za dva činovnička mesta, ona je konkursala, ali nije bila primljena. Konsultovala se sa nama, ali nije mogla da se реши da podnese tužbu protiv kolega koji su posao dobili, plašeći se da bi sudski postupak bio dug i da bi joj se usled stresne situacije zdravstveno stanje pogoršalo. Još jedan slučaj koji pokazuje kako je *bolovanje* velika "opasnost" za zaposlene žene je kod N.K. Radila je u privatnoj bakalnici, dok nije morala da uzme bolovanje zbog jakih bolova u ruci. Medicinska komisija je sumnjala na srčane probleme. Kad se vratila na posao, zatekla je na svom mestu drugu radnicu. Kao i obično, poslodavac joj je ponudio sporazumno raskid radnog odnosa. Savetovale smo joj da to ne prihvati i da traži da bude proglašena tehnološkim viškom. Nažalost, podlegla je pritisku poslodavca i odustala od borbe za svoja prava.

Kako bolesna žena može biti žrtva diskriminacije pokazuje i slučaj M.N., zubne tehničarke u jednom zdravstvenom centru. Zbog fizičkog nasilja i povreda koje je zadobila od svog muža, bila je mesec dana na bolovanju. To je pogoršalo njenu situaciju na poslu, jer strahuje da može biti otpuštena. Savetovale smo joj da nastavi da uredno radi, a ukoliko bude nekih problema spremne smo da joj pomognemo.

Tokom 2006. godine bilo je dva slučaja *diskriminacije na poslu koja dovodi do psihičkih poremećaja i/ili sloma*. M.R., kuvarica u restoranu jednog turističkog preduzeća, i ranije je imala problema na poslu, tako da je morala da se obrati psihijatru i da ode na bolovanje dok joj se stanje ne popravi. Posle toga je radila 8 meseci, i sve je bilo u redu dok nije premeštena u drugi restoran, gde je, ukazujući na nepravilnosti u poslovanju, došla u

konflikt sa šefom. Tražile smo, uz pomoć sindikata, da bude prebačena na rad u neki drugi restoran, gde bi mogla da radi na miru. Najzad, nije jasno ko je prava žrtva u slučaju S.B. Ona je kao profesor u jednoj beogradskoj školi optužena da je udarila jedno dete. Zastupale smo je pred disciplinskom komisijom, dok nije doživela nervni slom i bila primorana da se obrati psihijatru. Po njegovom savetu pomogle smo joj da napiše žalbu na odluku kojom joj se plata smanjuje za 30%.

### Završna razmatranja

Na osnovu prethodno izloženog vidimo da, što se tiče međunarodnih propisa i naše zakonske regulative, zaštita žena od diskriminacije postoji, kako uopšte, tako i u vezi sa ***diskriminacijom vezanom za materinstvo, invaliditet i zdravlje zaposlenih žena***. U praksi, međutim, nailazimo na dve vrste problema. Prvi je da li su ponuđena rešenja uvek adekvatna i dovoljna, a drugi, još ozbiljniji, je grubo kršenje postojećih propisa. Brojni izneti primeri pokazuju ne samo da je to kršenje čest slučaj, već i da ga ima sve više u posmatranoj oblasti.

Pogledajmo neke od aspekata prvog problema. Podimo od diskriminacije vezane za ***materinstvo***. U našem *Zakonu o radu* zakonodavac je nesumnjivo imao dobru namjeru da olakša zaposlenoj ženi podizanje dece davanjem mogućnosti da koristi za svako treće ili četvrto dete dve godine roditeljskog odsustva. To je za decu svakako odlično, ali da li i za zaposlenu ženu? Zamislimo ženu koja je rodila blizance, dobila godinu dana odsustva, i ubrzo zatim dobila i treće dete, za koje ima pravo na još dve godine odsustva. To je ukupno tri godine, a sa eventualnim bolovanjima radi nege bolesne dece, to može biti i znatno više. Čak i u češćem slučaju da rodi jedno za drugim dvoje dece, žena je odvojena od posla oko dve godine. Za neke profesije to nije problem, međutim gde god je neophodno stalno ići u korak sa svojom strukom, to znači novu vrstu diskriminacije žena, koje ne mogu da napreduju na poslu, a često ni da ga obavljaju kako valja. Zbog toga bi zakonske propise bilo potrebno dopuniti odredbama koje obavezuju poslodavca da majkama duže odsutnim s posla omogući, kad god je to neophodno, dodatno usavršavanje tokom jednog prelaznog perioda posle roditeljskog odsustva.

Slično je i kod ***diskriminacije bolesnih-invalidnih žena***. Kad postanu invalidkinje rada ili kad obole, one često ne mogu unutar svoje radne organizacije da dobiju radno mesto koje im u novonastaloj situaciji odgovara, mada zakon to nalaže. Zato jedini izlaz vide u (prevremenoj) pen-

iji, mada bi u mnogim slučajevima bilo mnogo korisnije kako za društvo, tako i za njih same, da im se omogući prekvalifikacija koja bi im omogućila da i dalje rade. Naravno, i ovde bi bila nephodna odgovarajuća zakonska regulativa. Kod **maltretiranja na poslu koje dovodi do psihičkih poremećaja ili sloma**, uzroci su različiti, često i veoma lični, pa je teško naći opšte adekvatno zakonsko rešenje, sem onih koja zabranjuju diskriminaciju zaposlene žene kao takvu.

Što se tiče druge vrste problema, izrazito nepoštovanje relevantnih pravnih normi, pre svega *Opšte deklaracije o pravima čoveka* i *Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena*, možemo videti na mnogim primerima iz Glave III. Brojni su slučajevi diskriminacije vezane za **materinstvo**: poslodavci na razne načine maltretiraju trudnice i mlade majke, počev od neisplaćivanja prinadležnosti, pa sve do pokušaja da ih otpuste, eksplicitno kršeći *Konvenciju o zaštiti materinstva* i naš *Zakon o radu*. Pri tom koriste razne metode psihološkog pritiska, ne prezauči ni od pretnji i ucena. Tu je i diskriminacija **bolesnih i invalidnih žena**, koje su takođe nepoželjna radna snaga. Mada to i *Opšta deklaracija o pravima čoveka* i *Zakon o radu* nalažu, poslodavci ne žele da im obezbede radno mesto primereno njihovim sposobnostima. Tu nastaje začarani krug: uz bolest, obično se javlja i depresija, gubljenje samopouzdanja, strah da se ne izgubi posao. To otežava ionako tešku situaciju i smanjuje izglede da se posao dobije ili zadrži. **Maltretiranje na poslu**, od strane prepostavljenih ili poslodavaca, predstavlja grubo kršenje zabrane diskriminacije na radnom mestu, suprotno kako gore navedenim međunarodnim normama tako i odredbama *Zakona o radu*. Uz nagomilane druge lične i porodične probleme, to može dovesti i zdrave žene do psihičkog sloma, odlaska na bolovanje i daljih teškoća u vezi sa poslom.

Samo postojanje odgovarajućih zakonskih propisa omogućuje da se ukaže pravna pomoć i daje osnovu da se ulije ženama samopouzdanje, da se osnaže da se bore za svoja prava. To i jeste uloga našeg SOS telefona. Opšti zaključak bi bio da ostaje još puno da se uradi na polju prevencije

diskriminacije zaposlenih žena, kako na području zakonske regulative, tako i na suzbijanju kršenja postojećih propisa. Važno je suzbiti diskriminaciju zaposlenih žena svake vrste, no posmatrana oblast, vezana za najbitnije stvari kao što su **trudnoća, materinstvo, fizičko i psihičko zdravlje žene**, ne sme ostati zanemarena, a pogotovo se ne sme dozvoliti porast diskriminacije te vrste.

Ohrabruje to što u borbi protiv diskriminacije na radnom mestu žene nisu same: našoj službi SOS telefona je dragocena pomoć kako sindikata "Nezavisnost", tako i ženskih nevladinih organizacija, kao što su *AŽIN*, *Viktimološko društvo Srbije*, *Glas razlike*, *Žene na delu*, i druge. Ne može se izostaviti ni švedska ženska nevladina organizacija *Kvinna till Kvinnna* ("Žena ženi") uz čiju moralnu i materijalnu podršku je sve ove godine naš SOS telefon funkcional. U borbi za ravnopravan položaj zaposlenih žena važnu ulogu može imati i Savet za ravnopravnost polova Vlade Republike Srbije, a na međunarodnom planu Komitet za eliminaciju rodne diskriminacije Ujedinjenih Nacija.

**Ljiljana Dobrosavljević-Grujić**

### **Discrimination of women on work place – relation to maternity, disability and women's health**

A special kind of discrimination of women on work place is that related to their psychophysical condition. Whereas the health condition is often a pretext for discrimination of pregnant women, young mothers, sick and disabled women workers, the mobbing at work is discrimination that may have psychical troubles as a consequence. We present a brief analysis of relevant international and domestic regulations, demonstrating explicitly their breaking on the examples from the work of SOS Hotline for women victims of discrimination at work. The conclusion is that for struggle against the discrimination related to psychophysical condition of workingwomen it is important to fight against breaking the positive legal regulations, as well as working on their improvement.

DR JELENA SRNA\*  
DR LAZAR TENJOVIĆ\*\*

## Mitovi o nasilju kod stručnjaka u pravosuđu<sup>1</sup>

**P**risustvo mitova (pogrešnih ali upornih i naširoko prihvaćenih shvatanja) o nasilju kod stručnjaka koji se po prirodi svoga posla bave nasiljem može ometati sticanje relevantnih saznanja i tako predstavljati smetnju procesu profesionalne edukacije.

Cilj istraživanja je utvrđivanje prisustva i zastupljenosti različitih vrsta mitova o nasilju kod stručnjaka u pravosudu.

Metod: Istraživanje je izvedeno tokom sprovodenja specijalističke edukacije za sticanje posebnih znanja iz oblasti prava deteta za sudije koji sude u postupcima u vezi sa porodičnim odnosima. Upitnik za detektovanje prisustva mitova konstruisan je na osnovu edukativnog materijala, a podaci su prikupljeni na početku procesa edukacije. Ispitano je ukupno 175 stručnjaka iz pravosuda.

Rezultati istraživanja govore da je kod stručnjaka u pravosudu prisutan relativno mali broj mitova o nasilju koji se, pre svega, odnose na uzroke i posledice pojave nasilja. Nalaze ovog istraživanja smatramo višestruko korisnim za unapredanje edukacije i unapredanje prakse, kao i za podsticanje ovakvih istraživanja tokom edukativnog i interventnog rada stručnjaka u praksi.

**Ključne reči:** mit, nasilje, edukacija, pravosude.

### Uvod

#### Šta je mit?

U psihološkim rečnicima mit se definiše kao "pogrešna ali uporna ideja ili teorija koja je naširoko prihvaćena".<sup>2</sup> Izraz se upotrebljava i u širokom i metaforičnom smislu bajke, fikcije, zablude ili laži, da bi označio neku rasprostranjenu psihološku teoriju, hipotezu ili ideju kao fantastičnu ili netačnu.<sup>3</sup> Trebešanin navodi primere dva veoma poznata mita u psihologiji: *mit o bezgrešnom detinjstvu*, koji u svojim delima razotkriva otac psihanalize, Freud, i *mit o mentalnoj bolesti*, o kojem je pisao Szasz. Szasz je izneo na videlo i mit o psihoterapiji, kao metafori medicinskog tretmana, nalazeći u njoj religijske, retoričke i represivne bazične sastojke.<sup>4</sup> Koncept *porodičnih mitova*, koji na prikriven način uređuju porodične odnose, opstaje više od četrdeset godina, unapređujući razvoj porodične terapije u teoriji i praksi.<sup>5</sup>

Pregledom savremene literature iz kliničke psihologije nailazimo na mitove o samoubistvu,<sup>6</sup> mitove

\* Jelena Srna, vanredni profesor za kliničku psihologiju na Odeljenju za psihologiju Filozofskog fakulteta u Beogradu, E-mail: jsrna@Eunet.yu.

\*\* Lazar Tenjović, docent za metodologiju psiholoških istraživanja na Odeljenju za psihologiju Filozofskog fakulteta u Beogradu, E-mail: ltenjovi@f.bg.ac.yu.

1 Članak predstavlja rezultat rada prvog autora na projektu Psihološki problemi u kontekstu društvenih promena, broj 149018 (2006-2010) i rada drugog autora na projektu Obrazovanje za društvo znanja, broj 149001 (2006-2010), čiju realizaciju finansira Ministarstvo nauke i zaštite životne sredine Republike Srbije.

2 Inglis, H.B.; Inglish, A.Č. (1972) *Obuhvatni rečnik psiholoških i psihanalitičkih pojmljiva*, Beograd: Savremena administracija, str. 293. Videti takođe Reber, A.S. (1985) *The Penguin Dictionary of Psychology*, London: Pinguin Books.

3 Trebešanin, Ž. (2000) *Rečnik psihologije*, Beograd: Stubovi kulture.

4 Szasz, T. (1978) *The Myth of Psychotherapy*, Garden City, New York: Anchor Press/ Doubleday, str. 25.

5 Fereira, A. J. (1965) "Family myths, the covert rules of the relationship", *Confina Psychiatrica*, 8, 15–20; Byng-Hall, J. (1973) "Family myths used as defence in conjoint family therapy", *British Journal of Medical Psychology*, 46, 239–250; Imber- Black, E. (1988) *Families and Larger Systems*, New York: Guilford Press.

6 Moskos, M.A., Achilles, J., Gray, D. (2004) "Adolescent Suicide Myths in the United States", *Crisis: The Journal of Crisis Intervention and Suicide Prevention*, 25, 176–182.

o prevazilaženju gubitaka,<sup>7</sup> mitove o zlostavljanju dece<sup>8</sup>, kao i mitove o seksualnim deliktima, njihovim počinjocima i žrtvama.<sup>9</sup> Moglo bi se reći da mitova najčešće ima u oblasti tzv. tabu tema (mentalna bolest, seksualnost, smrt, nasilje, samoubistvo), tj. u vezi sa temama za koje postoji snažna potreba da se nešto određeno zna. Kako se, po pravilu, o ovim temama ne zna dovoljno – da bi potreba bila zadovoljena, to malo znanja se "dopunjava" ili "doteruje".

Iz načina na koji se mit uobičajeno definiše proizlazi da je reč o

- *objašnjenju* nekog fenomena koje je
- *pogrešno*, bez istorijske ili naučne osnove, bliže fikciji nego faktu, koje pritom
- *uporno* perzistira i koje je
- *popularno*, dakle, široko rasprostranjeno.

Navedeni aspekti mitova prisutni su i u definisanju sledećih psiholoških pojmljiva: stavova, predrasuda, stereotipa i implicitnih teorija. Za razliku od stavova i predrasuda mitovi ne sadrže komponentu evaluacije, manje su otporni od predrasuda i stereotipa na relevantne podatke i naučna saznanja, tj. podložniji su promeni, a u odnosu na implicitne teorije ne pokazuju tako jasnu sistematičnost, tj. ne moraju biti organizovani u određene celovite šeme.

### Funkcija mita

Mit zadovoljava suštinsku potrebu čoveka za snalaženjem u složenom i promenljivom svetu u kojem živi. On to čini nastojeći da objasni svet oko sebe, da ga učini predvidljivim i da na taj način sebi obezbedi izvesnu stabilnost i sigurnost. Iz ovoga možemo prepoznati dvostruku funkciju mita: *saznajno – organizacionu i stabilizacionu*.

Kada mit posmatramo kao jedan od mogućih pogleda na realnost i kao putokaz aktivnostima, njegova funkcija je kreativna i obogačujuća. S druge strane, u njemu je prisutna i tendencija za

opiranjem promeni, za održavanjem homeostaze ili *status quo*. Posmatrano iz ovog ugla, prisustvo mitova sužava pogled na realnost, ometa uviđanje mogućih opcija i empatijsko razumevanje, te organizuje ponašanje i interakciju u pravcu zaustavljanja, zadržavanja ili usporavanja promene.

### Poreklo mitova o nasilju

Uopšteno govoreći mit proizilazi iz tradicionalnog, stečenog iskustva u kojem možemo prepoznati psihološke, društvene i kulturne izvore. Kao i mitovi uopšte i oni o nasilju imaju psihološke, društvene i kulturne izvore.

Tako, među *psihološkim* izvorima mitova o nasilju možemo prepoznati strah, fascinaciju ili psihološke otpore i odbrane (npr. "Bolje je čutati o tome, jer ako govorimo, tek će onda nasilja biti više", "U osnovi celokupne psihopatologije leži zlostavljanje i zanemarivanje", "Vreme leči sve, pa i posledice nasilja").

*Društveni* izvori mitova o nasilju mogu biti:

- politički stav (npr. "Tolika priča o tome je moda uvezena sa Zapada"), predrasuda (npr. "Nasilnici su ludaci, čudaci, homoseksualci"),
- profesionalni stav ili "politika struke" (npr. "Ako prijavim slučaj zlostavljanja prekršiću princip diskrecije i izdati poverenje pacijenta") ili
- zastarelo profesionalno znanje (npr. "Žrtve nasilja uvek postaju nasilnici").

*Kulturalni* izvor mitova o nasilju je često određeno patrijarhalno shvatanje vezano za nedodirljivost porodice (npr. "Društvo treba uvek da poštuje privatnost porodice") ili, pak, za idealizaciju roditeljstva (npr. "Roditelj nikad ne bi zlostavljaо svoje dete").

### Vrste mitova o nasilju

Savremeni programi edukacije stručnjaka kako u oblasti nasilja, tako i u drugim oblastima (suicid, tugovanje) predviđaju i osrvt na mitove (prisutne kako u široj, tako i u stručnoj javnosti) kojima se, tokom procesa edukacije, suprotstavljaju činjenice. Za potrebe edukacije stručnjaka različitih profila iz oblasti zaštite dece od zlostavljanja i zanemarivanja<sup>10</sup> sačinjena je lista mitova o nasilju koji su arbitarno –

7 Wortman, C. B., Silver, R. C. (1989) "The myths of coping with loss", *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 57, 349–345; Wortman, C.B., & Silver, R.C. (2002) "The myths of coping with loss revisited", In: M.S. Stroebe, R.O. Hansson, W. Stroebe, & H. Schut (Eds.) *Handbook of bereavement research: Consequences, coping and care*, Washington, DC: American Psychological Association.

8 AMHCA – American Mental Health Counselors Association (2001) Myths about Child Abuse, dokument skinut 20.12. 2001. sa internetske adrese <http://www.amhca.org/>.

9 CSOM – Center for Sex Offender Management (2000) Myths and Facts about Sex Offender, dokument myths-facts.pdf skinut 19. 9. 2001. sa internetske adrese <http://www.csom.org/pubs/>; Borba, M. (2004) 7 deadly myths about violence, dokument skinut 11. 10. 2004. sa internetske adrese <http://www.micheleborba.com/Pages/ArtBMI25.htm>.

10 Srna, J. (2001) "Multidisciplinarni pristup edukaciji stručnjaka za rad na problematično zlostavljanja i zanemarivanja dece – prikaz jednog modela", u: J. Srna (ur.) *Od grupe do tima* (str. 375–383), Beograd: Centar za brak i porodicu, IP Žarko Albulj.

na osnovu dosadašnjeg profesionalnog iskustva autora – svrstani u šest grupa. To su mitovi o:

1. *pojavu nasilja* koja se negira, marginalizuje;
2. *uzrocima i posledicama nasilja* koje se umanjuju, uvećavaju ili na različite načine ograničavaju;
3. *nasilniku* koji se distancira;
4. *žrtvi* koja se problematizuje;
5. *porodicu* koja se idealizuje i smatra nedodirljivom i
6. *stručnjacima* koji se povlače, racionalizuju.

Prisustvo mitova (pogrešnih ali uporno perzistirajućih i naširoko prihvaćenih shvatanja) o nasilju kod stručnjaka koji se po prirodi svoga posla bave nasiljem može ometati sticanje relevantnih saznanja i tako predstavljati smetnju procesu profesionalne edukacije i prakse. Stoga je veoma važno ispitati koliko su različiti mitovi o nasilju prisutni kod onih profesionalaca koji se u okviru svog posla bave, između ostalog, prevencijom nasilja i rešavanjem problema koji su nastali kao posledica nasilja.

## Istraživanje

### Cilj istraživanja

Cilj istraživanja bio je utvrđivanje eventualnog prisustva i zastupljenosti različitih vrsta mitova o nasilju kod stručnjaka u pravosudu. Istraživanjem smo nastojali da odgovorimo i na sledeća pitanja:

1. Da li je prisustvo mitova o nasilju kod stručnjaka u pravosudu povezano sa polom, uzrastom i njihovim profesionalnim iskustvom sa slučajevima zlostavljanja dece?
2. Da li se stručnjaci u pravosudu razlikuju od stručnjaka u prosveti i socijalnoj zaštiti u pogledu ukupnog prisustva mitova i zastupljenosti pojedinih vrsta mitova ?

### Metod

#### Uzorak

U istraživanju je učestvovalo 175 sudija parničara (141 žena i 34 muškarca) iz okružnih i opštinskih sudova sa područja Beograda i Vojvodine. Uzorak nije mogao biti planiran unapred budući da su ispitanci bili polaznici specijalističke edukacije pod nazivom "Program sticanja posebnih znanja iz oblasti prava deteta za sudije koji sude u postupcima u vezi sa porodičnim odnosima". Edukacija je izvedena u junu i oktobru 2006. godine

u organizaciji Pravosudnog centra iz Beograda. Za utvrđivanje eventualnih razlika u prisustvu mitova između stručnjaka u pravosudu i stručnjaka u prosveti i socijalnoj zaštiti korišćeni su podaci koji su dobijeni na uzorcima stručnjaka u prosveti ( $n = 114$ ) i socijalnoj zaštiti ( $n = 51$ ), a koji su korišćeni u našem ranijem istraživanju.<sup>11</sup>

### Instrument

Prisustvo mitova kod stručnjaka ispitivano je Upitnikom za detektovanje prisustva mitova koji je konstruisan na osnovu edukativnog materijala multidisciplinarnе edukacije u oblasti zaštite dece od zlostavljanja i zanemarivanja. Osim pitanja kojima se utvrđuje polna pripadnost, uzrast i stepen iskustva iz oblasti zlostavljanja dece, Upitnik sadrži 20 tvrdnji kojima su formulisani mitovi o nasilju, tj. naširoko prihvaćena shvatanja u vezi sa pojedinim aspektima nasilja, koja uporno opstaju a koja nisu u skladu sa postojećim naučnim saznanjima. Na svaku od tvrdnji odgovara se zaokruživanjem jednog od tri ponuđena odgovora: "tačno", "ne znam" i "netačno". Odgovor "tačno" na određenu tvrdnju smatran je indikatorom prisustva onog mita o nasilju koji je formulisan datom tvrdnjom.

### Postupak ispitivanja

Ispitivanje je izvedeno tokom specijalističke edukacije sudija, a podaci su prikupljeni na početku procesa edukacije. Od 203 polaznika edukacije upitnik je valjano ispunilo njih 175 (86%). Ispitivanje je bilo anonimno.

### Rezultati i diskusija

#### Struktura uzorka po uzrastu, radnom stažu i iskustvu u oblasti zlostavljanja dece

Struktura uzorka stručnjaka u pravosudu koji su učestvovali u ovom istraživanju prema uzrastu, radnom stažu i iskustvu u oblasti zlostavljanja dece prikazana je u Tabeli 1. Kao što se iz Tabele 1 može videti u uzorku preovlađuju sudije mlađe od 50 godina (67.4%), sa više od 20 godina radnog staža (53.1%) i sa zanemarljivim iskustvom na slučajevima zlostavljanja dece (samo 6.7% njih ima bar jedno takvo iskustvo).

11 Srna, J., Tenjović, L. (2006) "Mitovi o nasilju kod stručnjaka u prosveti i socijalnoj zaštiti", u: *Empirijska istraživanja u psihologiji 2006* (str. 117–126), Beograd: Institut za psihologiju.

**Tabela 1.** Struktura uzorka stručnjaka u pravosudu prema uzrastu, radnom stažu i iskustvu u oblasti zlostavljanja dece

Uzrast		Radni staž		Iskustvo u oblasti zlostavljanja dece	
	f %		f %		f %
Preko 50 g.	57 32.6	Preko 20 g.	93 53.1	Preko 10 slučajeva	1 0.6
Od 30 do 50 g.	118 67.4	Od 10 do 20 g.	72 41.2	Do 10 slučajeva	9 5.1
Do 30 g.	0	Do 10 g.	10 5.7	0 slučajeva	165 94.3

Iako se u našem uzorku sudija koji sude u poslupcima u vezi sa porodičnim odnosima nalaze iskusni profesionalci (94.3% njih ima preko 10 godina radnog staža, a 53.1% čak preko 20 godina) preko 94% sudija navodi u odgovorima na Upitniku da u svom profesionalnom iskustvu nije imalo ni jedan (!) slučaj zlostavljanja dece. Samo jedan od 175 ispitanih sudija ima u iskustvu 20 slučajeva zlostavljanja dece, a 9 sudija od 1 do 5 takvih slučajeva.

Premda je ovaj nalaz teško razumeti, čini nam se da on veoma rečito govori o nedovoljnoj prepoznatljivosti fenomena nasilja u dosadašnjoj pravosudnoj praksi. Naime, porodičnopravna, krivičnopravna i prekršajnopravna zaštita dece od nasilja doskora nije bila dovoljno specifično regulisana. Tako su se slučajevi nasilja "skrivali" unutar elastičnih pravnih pojmove visokog stepena opštosti kao što su: "zloupotreba roditeljskog prava", "grubo zanemarivanje roditeljske dužnosti", "kršenje porodičnih obaveza", "krivična dela protiv života i tela i protiv dostojarstva ličnosti i morala", pa čak i unutar "narušavanja javnog reda i mira".<sup>12</sup> Nadamo se da će ubuduce – sa promenom zakonske regulative – slučajevi nasilja nad decom biti lakše prepoznati.

### Prisustvo mitova o nasilju

Odgovori "tačno" na tvrdnje Upitnika kojim je

ispitivano prisustvo mitova o nasilju tretirani su kao indikatori prisustva određenog mita. Raspodela ukupnog broja odgovora "tačno" na svih 20 tvrdnji

iz Upitnika za ispitivanu grupu stručnjaka u pravosuđu prikazana je u Tabeli 2. Kao što se iz Tabele 2 može videti prisustvo mitova o nasilju kod najvećeg broja ispitanih nema izraženo u velikoj meri (medijana = 2). I dok najveći broj stručnjaka poseduje jedan (33.1%), dva (29.1%) ili tri (20%) ispitivana mita o nasilju, nije sasvim zanemarljiv ni broj onih stručnjaka u pravosuđu koji poseduju 5 ili više ispitivanih mitova (4.6%).

**Tabela 2.** Raspodela prisustva mitova o nasilju za uzorak stručnjaka u pravosuđu ( $n = 175$ )

Ukupan broj odgovora "Tačno" na 20 stavki Upitnika za detekciju prisustva mitova o nasilju	Učestalost	Relativna učestalost (u %)
8	1	0.6
6	2	1.1
5	5	2.9
4	19	10.9
3	35	20.0
2	51	29.1
1	58	33.1
0	4	2.3

Statističke analize ne govore u prilog postojanju polnih razlika među stručnjacima u pravosuđu u pogledu izraženosti prisustva mitova o nasilju (medijana za muškarce = 2.5, Medijana za žene = 2; Man-Vitnijev test:  $z = 1.38$ ,  $p = 0.17$ ). Isto tako, analize razlika između stručnjaka mlađih od 50 godina i onih koji su stariji od 50 godina ne ukazuju na povezanost starosti i prisustva mitova o nasilju (medijana za mlađe od 50 godina = 2, Medijana za starije od 50 godina = 2; Man-Vitnijev test:  $z = 1.40$ ,  $p = 0.16$ ). Ipak, treba istaći da tri stručnjaka sa najizraženijim prisustvom mitova (6 i 8 mitova) pripadaju grupi starijih od 50 godina. Budući da je veoma mali broj ispitivanih stručnjaka u pravosuđu imao iskustva na slučajevima zlostavljanja dece (v. Tabelu 1) ispitivanje povezanosti

12 Mršević, Z. (2001) "Krivičnopravna zaštita dece od nasilja", u: J. Srna (ur.) *Od grupe do tima* (str. 256-263), Beograd: Centar za brak i porodicu, IP Žarko Albulj; Obretković, M. i Pejaković, Lj. (2001) *Zaštita dece od zlostavljanja*, Beograd, Jugoslovenski centar za prava deteta; Šarkić, N. (2001) "Porodičnopravna zaštita dece od zlostavljanja-uloga porodičnog pravosuđa", u: J. Srna (ur.) *Od grupe do tima* (str. 251-255), Beograd: Centar za brak i porodicu, IP Žarko Albulj.

takvog iskustva i izraženosti prisustva mitova o nasilju nije mogla biti izvedeno u ovom radu.

### Zastupljenost pojedinih mitova o nasilju

Zastupljenost pojedinih mitova iskazana je procentom odgovora "tačno" na tvrdnju kojom je formulisan određeni mit u Upitniku za detektovanje prisustva mitova o nasilju. Zastupljenost pojedinih od 20 ispitivanih mitova o nasilju u grupi stručnjaka iz pravosuđa prikazana je na Grafiku 1. Kao što se iz Grafika 1 može videti, najzastupljeniji mitovi odnose se na uzroke i posledice nasilja. Pri tome, najzastupljeniji mitovi su sledeći: "Psihološke posledice zlostavljanja su za decu uvek teške i trajne" (zastupljen u 92.9% slučajeva, označen brojem 8 na Grafiku 1) i "U osnovi celokupne psihopatologije leži zlostavljanje i zanemarivanje" (zastupljen u 39.6% slučajeva, označen brojem 20 na Grafiku 1).

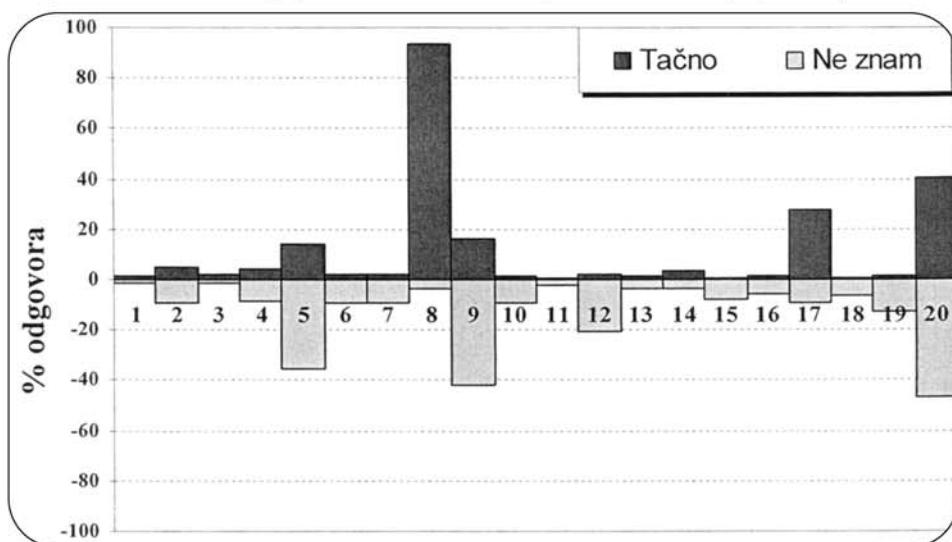
Preda ne mogu biti jasan indikator prisustva mita odgovori "ne znam" na tvrdnje u Upitniku koji-ma su formulisani mitovi o nasilju mogli bi se uzeti

kao gruba indicija prisustva mita. Odgovori "ne znam" najčešće se kod ispitivanih stručnjaka u pravosudu sreću pri odgovaranju na sledeće tvrdnje: "U osnovi celokupne psihopatologije leži zlostavljanje i zanemarivanje" (47%, označen brojem 20 na Grafiku 1), "Žrtve nasilja uvek postaju nasilnici" (41.7%, označen brojem 9 na Grafiku 1) i "Seksualno nasilje je stvar neobuzdanih seksualnih nagona" (35.4%, označen brojem 5 na Grafiku 1).

### Sličnosti i razlike u prisustvu i zastupljenosti mitova o nasilju između stručnjaka u pravosudu i stručnjaka u prosveti i socijalnoj zaštiti

Radi dobijanja potpunije slike o prisustvu i zastupljenosti mitova o nasilju kod stručnjaka u pravosudu podatke dobijene u ovom istraživanju kontrastirali smo sa podacima koji su dobijeni na uzorcima stručnjaka u prosveti i socijalnoj zaštiti u našem prethodnom istraživanju.<sup>13</sup> Ukupan broj odgovora "tačno" na svih 20 tvrdnji iz Upitnika po pojedinim

**Grafik 1.** Procenti odgovora "Tačno" i "Ne znam" na pojedinim stavkama Upitnika za detektovanje prisustva mitova o nasilju na uzorku sudija (n = 175)



Napomena: Mitovi su na grafiku označeni rednim brojevima iz Upitnika za detektovanje prisustva mitova o nasilju: 1. Toga kod nas nema; 2. Iako ima, pojava je retka; 3. Nasilnici nisu naši nego neki drugi; 4. Nasilnici su ludaci i čudaci (pijanci, homoseksualci); 5. Seksualno nasilje je stvar neobuzdanih seksualnih nagona; 6. Obično je žrtva delom odgovorna jer je provocirala napad; 7. Vreme leči sve pa i posledice nasilja; 8. Psihološke posledice zlostavljanja za decu su uvek teške i trajne; 9. Žrtve nasilja uvek postaju nasilnici; 10. Roditelji ne bi nikad zlostavljali svoju decu; 11. Žrtve seksualnog nasilja su samo devojčice; 12. Nasilnici najčešće ne poznaju svoje žrtve; 13. Bolje je čutati, ako

govorimo o tome tek će onda toga biti više; 14. Dete koje kaže da je zlostavljano verovatno izmišlja ili laže; 15. Ako prijavim slučaj zlostavljanja prekršiću princip diskrekcije i izdaću poverenje klijenta; 16. Bolje da ne talasam, biće i meni lakše; 17. Društvo uvek treba da poštuje privatnost porodice; 18. Imamo mi mnogo važnijih problema da rešavamo nego što je nasilje u porodici; 19. Nismo mi dovoljno moći da se uhvatimo u koštar sa tako složenim problemom kao što je zlostavljanje i zanemarivanje dece; 20. U osnovi celokupne psihopatologije leži zlostavljanje i zanemarivanje.

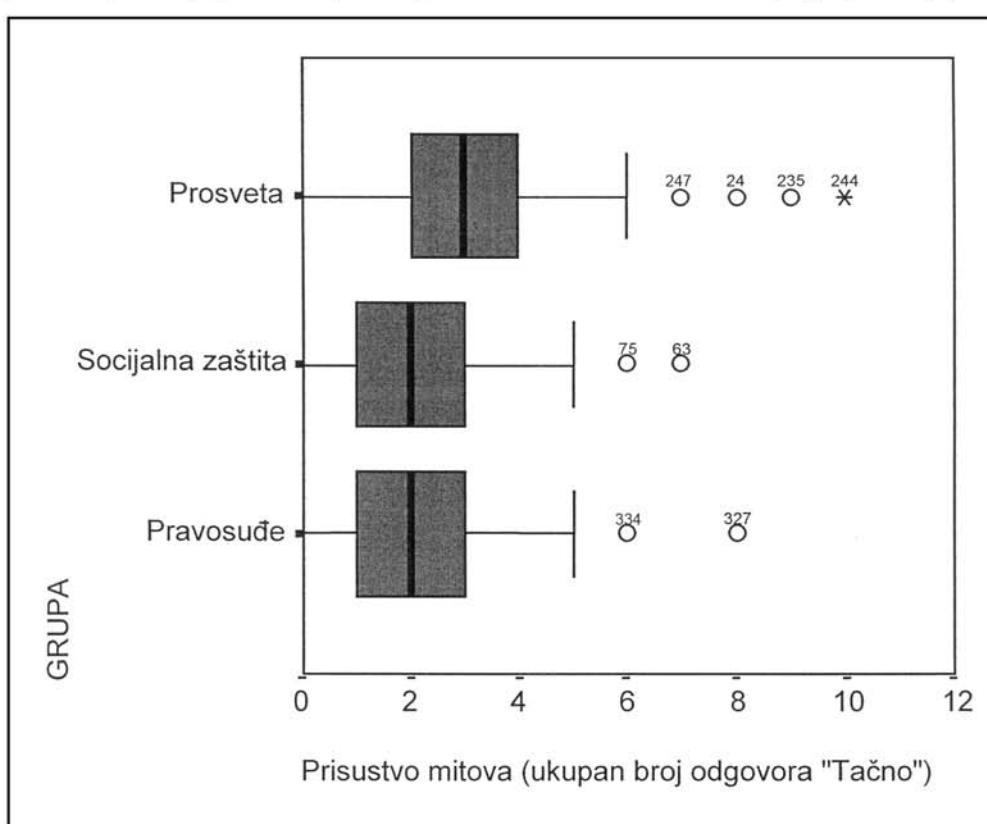
13 Srna, J., Tenjović, L. (2006) "Mitovi o nasilju kod stručnjaka u prosveti i socijalnoj zaštiti", op.cit.

grupama prikazan je kutijastim dijagramima na Grafiku 2. Rezultati Kraskal-Volisorovog testa pokazuju da postoje značajne razlike u izraženosti prisustva mitova o nasilju između različitih grupa stručnjaka ( $\text{Hi-kvadrat} = 29.23$ ,  $df = 2$ ,  $p = 0.000$ ). Naknadna višestruka poređenja, koja su izvedena postupkom najmanje značajne razlike između prosečnih rangova grupa, pokazuju da se prema izraženosti prisustva mitova stručnjaci u prosveti značajno razlikuju od preostale dve grupe, dok među stručnjacima iz socijalne zaštite i pravosuđa nema značajnih razlika (medijana za stručnjake u prosveti = 3, medijana za stručnjake u socijalnoj zaštiti = 2, medijana za stručnjake u pravosuđu = 2).

**Grafik 2.** Prisustvo mitova (ukupan broj odgovora "tačno" na 20 stavki Upitnika za detektovanje prisustva mitova) u grupama stručnjaka iz socijalne zaštite ( $n = 51$ ), prosvete ( $n = 114$ ) i pravosuđa ( $n = 175$ )

ativno su više zastupljeni stariji od 50 godina nego među stručnjacima u pravosuđu i socijalnoj zaštiti. U nastojanju da ustanovimo da li su razlike u izraženosti prisutva mitova o nasilju među stručnjacima različitih profila posledica evidentne polne i uzrasne neujednačenosti ispitivanih uzoraka izveli smo odvojene statističke analize razlika među grupama za svaki pol i svaku uzrasnu kategoriju. Rezultati ovih analiza pokazuju da se dobijene razlike među grupama u izraženosti mitova o nasilju ne mogu potpuno objasniti razlikama u polnoj i uzrasnoj strukturi.

Statistički značajne razlike između grupa u pogledu izraženosti prisustva mitova dobijaju se i kada se analize urade odvojeno po polovima (Žene:  $\text{Hi-kvadrat} = 14.07$ ,  $df = 2$ ,  $p = 0.001$ ; Muškarci:  $\text{Hi-kvadrat} = 14.96$ ,  $df = 2$ ,  $p = 0.001$ ). Takođe, statistički značajne razlike u izraženosti prisustva mitova između stručnjaka u prosveti i ostalih dveju grupa dobijaju se i onda kada se anal-



Budući da u izboru uzoraka iz ispitivanih populacija stručnjaka nije bilo moguće voditi računa o ujednačavanju uzoraka, dobijeni rezultati mogli bi biti posledica razlika u polnoj i starosnoj strukturi ispitivanih grupa (v. Tabelu 3). Kao što se iz Tabele 3 može videti među ispitivanim stručnjacima u prosveti ima relativno više muškaraca nego u ostalim dvema grupama. Takođe, u grupi stručnjaka iz prosvete rel-

ize urade odvojeno za stručnjake mlađe od 50 i za one starije od 50 godina (Mlađi od 50 godina:  $\text{Hi-kvadrat} = 14.62$ ,  $df = 2$ ,  $p = 0.001$ ; Stariji od 50 godina:  $\text{Hi-kvadrat} = 7.91$ ,  $df = 2$ ,  $p = 0.019$ ).

Prema zastupljenosti pojedinih mitova o nasilju stručnjaci u pravosuđu unekoliko se razlikuju od stručnjaka u prosveti, ali ne i od stručnjaka u socijalnoj zaštiti (Tabela 4). Dva najčešća zastupljena mita

u svim grupama su: "Psihološke posledice zlostavljanja su za decu uvek teške i trajne" i "U osnovi celokupne psihopatologije leži zlostavljanje i zanemarivanje". Među stručnjacima u prosveti, široko su zastupljeni i mitovi "Seksualno nasilje je stvar neobuzdanih seksualnih nagona" i "Društvo treba uvek da poštuje privatnost porodice". Ukoliko se, pak, i odgovori "ne znam" posmatraju kao gruba indicija zastupljenosti određenog mita moglo bi se reći da ni stručnjaci u pravosuđu i socijalnoj zaštiti nisu "imuni" na mit "Seksualno nasilje je stvar neobuzdanih seksualnih nagona" (v. Tabelu 5). Isto tako, prema učestalosti odgovora "ne znam" (Tabela 5) među mitove koji su uočljivo zastupljeni u popu-

lacija stručnjaka iz ove tri oblasti mogli bismo svrstati i mit "Žrtve nasilja uvek postaju nasilnici".

### Zaključci istraživanja

1. Ispitani stručnjaci iz pravosuđa, u dobroj meri poznaju, barem na apstraktnom nivou, problem nasilja, budući da je kod njih prisutan relativno mali broj mitova o nasilju. Najzastupljeniji mitovi odnose se na uzroke i posledice nasilja ("Psihološke posledice zlostavljanja su za decu uvek teške i trajne", "U osnovi celokupne psihopatologije leži zlostavljanje i zanemarivanje", "Žrtve nasilja

**Tabela 3.** Polna i uzrasna struktura grupa stručnjaka iz socijalne zaštite ( $n = 51$ ), prosvete ( $n = 114$ ) i pravosuda ( $n = 175$ )

Grupa	Pol		Uzrast	
	Ženski	Muški	Ispod 50 godina	Iznad 50 godina
Prosveta	50%	50%	39.5%	60.5%
Socijalna zaštita	68.6%	31.4%	76.5%	23.5%
Pravosude	80.6%	19.4%	67.4%	32.6%

**Tabela 4.** Procenti odgovora "Tačno" u grupama stručnjaka iz socijalne zaštite, prosvete i pravosuda za one stavke Upitnika za detektovanje prisustva mitova o nasilju na kojima su procenti ovakvih odgovora veći od 30% barem u jednoj od grupa

Grupa	Grupa		
	Socijalna zaštita ( $n = 51$ )	Prosveta ( $n = 114$ )	Pravosude ( $n = 175$ )
<i>Psihološke posledice zlostavljanja su za decu uvek teške i trajne</i>	96.1	94.7	93.7
<i>U osnovi celokupne psihopatologije leži zlostavljanje i zanemarivanje</i>	35.3	33.3	46.9
<i>Seksualno nasilje je stvar neobuzdanih seksualnih nagona</i>		50.0	
<i>Društvo treba uvek da poštuje privatnost porodice</i>		40.4	

**Tabela 5.** Procenti odgovora "Ne znam" u grupama stručnjaka iz socijalne zaštite, prosvete i pravosuda za one stavke Upitnika za detektovanje prisustva mitova o nasilju na kojima su procenti ovakvih odgovora veći od 30% barem u jednoj od grupa

Grupa	Grupa		
	Socijalna zaštita ( $n = 51$ )	Prosveta ( $n = 114$ )	Pravosude ( $n = 175$ )
<i>Žrtve nasilja uvek postaju nasilnici</i>	49.0	37.7	41.7
<i>U osnovi celokupne psihopatologije leži zlostavljanje i zanemarivanje</i>	47.1	41.2	46.9
<i>Seksualno nasilje je stvar neobuzdanih seksualnih nagona</i>	41.2		35.4

- uvek postaju nasilnici", "Seksualno nasilje je stvar neobuzdanih seksualnih nagona").
2. Veoma značajan nalaz ovog istraživanja jeste da su ispitivane sudske izrazito sklone da poveruju detetovom iskazu o zlostavljanju (jedina tvrdnja u Upitniku na koju nijedan od ispitivanih sudske nije odgovorio zaokruživanjem odgovora "tačno" je: "Dete koje kaže da je zlostavljanje verovatno izmišljala ili laže").
  3. Naš nalaz o zanemarljivom iskustvu (inače iskusnih) sudske sa slučajevima zlostavljanja dece u skladu je sa onim stanovištima u pravnoj literaturi koja dovode u vezu nedovoljnu prepoznatljivost fenomena nasilja u sudskej praksi sa nedovoljno specifičnom zakonskom regulativom.
  4. Kod stručnjaka u pravosuđu, slično kao i kod stručnjaka u socijalnoj zaštiti, manje je izraženo prisustvo mitova nego kod stručnjaka u prosveti.
  5. Kod stručnjaka svih profila, najzastupljeniji mitovi tiču se uzroka i posledica nasilja i pojavljuju se u svim grupama sa gotovo identičnim procentima zastupljenosti. Stručnjaci ovde generalno pokazuju:
    - visok stepen isključivosti (posledice su uvek teške i trajne);
    - snažnu tendenciju ka patologizaciji problematike nasilja (nasilnici su ludaci, nasilje se vidi u osnovi celokupne psihopatologije) i
    - tendenciju ka monouzročnosti (zadovoljavaju se simplifikovanim objašnjenjima složene pojave nasilja: "neobuzdani nagoni").

### **Implikacije istraživanja**

1. Potrebno je posvetiti pažnju edukaciji stručnjaka različitih profila u oblasti društvene zaštite od nasilja s obzirom na:
  - a) nesrazmeru njihovog bogatog profesionalnog iskustva sa skromnim iskustvom u radu na slučajevima nasilja nad decom i

- b) prisustvo mitova, posebno onih koji se tiču uzroka i posledica nasilja.
2. Rezultati istraživanja o nepostojanju većih razlika u poimanju nasilja između stručnjaka različitih profila govore takođe u prilog multidisciplinarnoj edukaciji.
3. Neophodno je istraživati oblast nasilja šire i dublje kako bi se obezbedili čvrsti argumenti - činjenice dovoljno snažne da se suprotstave mitovima, imajući u vidu drevnu izreku "Mitovi su isklesani u kamenu, a istina u pesku".

**Jelena Srna, Phd.  
Lazar Tenjović, Phd.**

### **Myths about violence among judiciary professionals**

The presence of myths about violence (mistaken, but resilient and broadly shared opinions) among those professionals who deal with violence in their work could interfere with their educational advancement and professional development.

The goal of the research was to explore the presence and spreadability of the different kind of myths about violence among judiciary professionals.

*The method:* This research was carried out within the framework of a specialist education on children rights for the family court judges. The questionnaire for the detection of myths was constructed on the basis of educational material and the data was collected at the beginning of the education process. The data have gathered from the 175 judiciary professionals.

*The results* indicate that among the judiciary professionals a relatively small number of myths, related primarily to the causes and consequences of violence, is present. We found those results useful for the advancement of professional training and for the stimulation of similar research in the frame of the educational and intervention work of those experts.

DR VESNA NIKOLIĆ-RISTANOVIC\*

DANIJELA BJELIĆ\*\*

## **Asocijacija Zajednička akcija ZA istinu i pomirenje: aktivnosti u 2006. godini i planovi za budućnost**

**U**radu je dat detaljan pregled aktivnosti Asocijacije zajednička akcija ZA istinu i pomirenje u 2006. godini, i osnovni pravci njenog očekivanog delovanja u budućnosti, odnosno tokom 2007. godine. Aktivnosti Asocijacije tokom 2006. godine bile su prvenstveno usmerene na njen unutrašnji razvoj, odnosno na njeno uobličavanje, preciziranje ciljeva i osnovnih vrednosti, kao i na ojačavanje i međusobnu podršku članova. Drugim delom, ali znatno manje, aktivnosti su bile okrenute prema spolja, odnosno u pravcu javne promocije ideja "trećeg puta" i same Asocijacije. Aktivnosti na kojima je rađeno u 2006. godini su: aktivnosti usmerene na razvoj Asocijacije, razvoj resurs centra i istraživanja, aktivnosti u pravcu povećanja društvene vidljivosti Asocijacije, i aktivnosti u cilju saradnje i promovisanja ideje Trećeg puta u drugim republikama bivše SFRJ.

**Ključne reči:** istina i pomirenje, Srbija, civilno društvo, Asocijacija zajednička akcija ZA istinu i pomirenje

### **Uvod**

Ideja traganja za "trećim putem" ka istini i pomirenju okupila je oko Viktimološkog društva Srbije grupu organizacija i pojedinaca koji predstavljaju različite segmente društva i različite regije u Srbiji. Njihovim povezivanjem formirljena

je Asocijacija Zajednička akcija ZA istinu i pomirenje, kroz čije delovanje se nastoji razviti model saradnje različitih društvenih grupa i regiona koji se mogu smatrati reprezentativnim za Srbiju, pa samim tim i mogući model sveobuhvatnog bavljenja prošlošću koji bi bio primeren domaćem društvenom kontekstu. Asocijacija je osnovana 10. juna 2005. godine na sastanku u Beogradu, na kome je iniciran ovaj oblik kontinuiranog delovanja građana.

Asocijaciju je osnovalo 20 malih i srednjih nevladinih organizacija i nekoliko pojedinaca, zainteresovanih za razvijanje novog pristupa u bavljenju prošlošću.<sup>1</sup> Tokom 2005. i 2006. godine održano je 6 sastanaka i dva seminara u različitim gradovima u Srbiji, a Asocijaciji se pridružio veći broj članova, tako da je taj broj u momentu pisanja ovog teksta bio 76.

Nevladine organizacije i pojedinci okupljeni oko ideja koje promoviše Asocijaciju, bave se pružanjem pomoći i podrške žrtvama i učesnicima rata, prikupljanjem dokumentacije i svedočenja, i njihovim prezentiranjem javnosti preko tribina, izložba, dokumentarnih filmova, putujućih filmskih festivala i sl, edukacijom, kampanjama, istraživanjima, projektima pogranične i prekogranične saradnje i drugim aktivnostima koje doprinose otvaranju javne rasprave i društvenog dijaloga, kao i uspostavljanju narušenih odnosa u društvu.

Asocijacija je otvorena za sve koji žele da daju svoj doprinos nekonfliktnom bavljenju prošlošću i koji žele da doprinesu miru u Srbiji i u regionu. Od sličnih inicijativa se posebno razlikuje po tome što obuhvata i predstavnike žrtava rata, bivše logoraše, učesnike rata i druge osobe koje su na

\* Dr Vesna Nikolić-Ristanović je direktorka Viktimološkog društva Srbije, koordinatorka Asocijacije Zajednička akcija ZA istinu i pomirenje i vanredna profesorka na Fakultetu za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju u Beogradu. E-mail:vnikolic@EUnet.yu

\*\* Danijela Bjelić je apsolventkinja Fakulteta za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju u Beogradu, volonterka Viktimološkog društva Srbije i asistentkinja na projektu Razvoj Asocijacije Zajednička akcija ZA istinu i pomirenje.E-mail:vds@yubc.net

<sup>1</sup> Više o nastanku Asocijacije, njenim aktivnostima u 2005. godini i ideji „trećeg puta“ videti u Nikolić-Ristanović, V. i Hanak, N. (2005) „Asocijacija Zajednička akcija ZA istinu i pomirenje: koordinacija inicijativa civilnog društva i povećavanje društvene vidljivosti Trećeg puta“, Temida, 4, str. 33-36

najdirektniji način pogodjene ratom, kao i svojom opredeljeničtvu da se bavi svim žrtvama i svim zločincima, bez obzira na njihovu nacionalnu, političku ili drugu pripadnost. U ovom tekstu dajemo pregled aktivnosti Asocijacije u 2006. godini, kao i osnovne pravce njenog očekivanog delovanja u budućnosti, odnosno tokom 2007. godine.

### Aktivnosti Asocijacije u 2006.godini

Aktivnosti Asocijacije tokom 2006. godine bile su prvenstveno usmerene na njen unutrašnji razvoj, odnosno na njeno ubličavanje, preciziranje ciljeva i osnovnih vrednosti, kao i na ojačavanje i međusobnu podršku članova. Drugim delom, ali znatno manje, aktivnosti su bile okrenute prema spolja, odnosno u pravcu javne promocije ideja "trećeg puta" i same Asocijacije.

U okviru projekta *Razvoj Asocijacije Zajednička akcija ZA istinu i pomirenje* tokom 2006. godine rađeno je na sledećim grupama aktivnostima:

- Aktivnosti usmerene na razvoj Asocijacije,
- Razvoj resurs centra i istraživanja,
- Aktivnosti u pravcu povećanja društvene vidljivosti Asocijacije,
- Aktivnosti u cilju saradnje i promovisanja ideje Trećeg puta u drugim republikama bivše SFRJ.

### Aktivnosti usmerene na razvoj Asocijacije

Aktivnosti koje su bile usmerene na razvoj Asocijacije su se sastojale iz sledećih segmenata: postepeno uključivanje novih članova i pojedinačni kontakti sa stariim članovima, širenje mailing liste/liste članova Asocijacije, distribucija lifesta i brošura o Trećem putu i brošure o istini i pomirenju, sastanci Privremenog odbora i sastanci i seminari za članove Asocijacije.

Tokom 2006. godine organizovano je osam sastanaka sa osobama koje su bile zainteresovane za uključivanje u Asocijaciju. U toku 2006. godine članovima je, radi dalje distribucije i promocije ideja za koje se zalaže Asocijacija dostavljeno oko 580 lifesta u kojima je objasnjena ideja Trećeg puta. Takođe, distribuirano je i oko 160 brošura "Od sećanja na prošlost ka pozitivnoj budućnosti: kakav model istine i poverenja/pomirenja je potreban Srbiji?" putem kojih VDS prikuplja ideje i mišljenja građana o ovoj temi.

U Beogradu su održana dva sastanka Privremenog Odbora ZAIP i dva sastanka-seminara Asocijacije. Sastanci i seminari Asocijacije održani su u Novom Sadu i Kragujevcu.

### Sastanak i seminar u Novom Sadu

U organizaciji Viktimološkog društva Srbije i NVO "Vojvodanka" iz Novog Sada održan je peti sastanak Asocijacije Zajednička akcija ZA istinu i pomirenje i seminar "Zašto ne uspeva i kako da uspe pomirenje u Srbiji"? Seminar je trajao od 11. do 13. maja 2006. godine. Drugog dana je održana i konferencija za novinare na kojoj je predstavljena Asocijacija i ciljevi seminara. Sastanku i seminaru je prisustvovalo 19 članova Asocijacije, kao i nekoliko osoba zainteresovanih za upoznavanje sa problemima suočavanja s prošlošću u Srbiji i za uključivanje u rad Asocijacije.

Seminar se sastojao iz tri radionice i to: „*Zašto ne uspeva pomirenje u Srbiji - kako smo viđeni kod nas i u svetu*“, identifikacija prepreka i potencijala. Moderatorka radionice je bila prof. dr Jelena Srna, a cilj radionice je bio kako članovi Asocijacije koji već dugotrajno, kontinuirano i predano rade na pomirenju u Srbiji vide u ovom trenutku svoje inicijative i akcije na planu pomirenja, njihovu vidljivost, efekte, prepreke i resurse u svom daljem radu. Druga radionica je nosila naziv „*Kako da uspe pomirenje u Srbiji – komunikacija kao prepreka i resurs*“ - moderatorka prof. dr Vesna Nikolić-Ristanović. Cilj radionice je bilo prepoznavanje različitih načina komunikacije (sopstvene i tuđe) o prošlosti, ratu, ratnim zločinima i povezanim temama, komunikacije koja izaziva dobra osećanja i unapređuje rad na pomirenju, kao i komunikacije koja izaziva loša osećanja i neželjene efekte. Treća radionica je bila „*Asocijacija Zajednička akcija za istinu i pomirenje i ja: mesto Asocijacije u procesu istine i pomirenja i naše mesto u Asocijaciji*“ – moderatorke su bile mr Nataša Hanak i Jelena Grujić. Ciljevi radionice bili su da se ispita kako članovi doživljavaju Asocijaciju i svoje učešće u njoj, kako shvataju delatnost i svrhu Asocijacije, kao i da se zajednički dođe do definicije Asocijacije.

Najvažniji zaključci koji su proistekli iz pretežno interaktivnog rada, a koji su od značaja za dalji razvoj ideje Trećeg puta su sledeći:

1. Aktivnosti članova se mogu podeliti u dve velike grupe: aktivnosti koje podrazumevaju *brigu o ljudima i njihovim odnosima* i aktivnosti koje podrazumevaju *brigu o kontekstu*: porodici, zajednici, društvu, kulturi.
2. Najznačajnije prepreke za pomirenje su: stereotipije i predrasude, nedostatak političke volje, mediji, nedostupnost, govor mržnje, slaba uticajnost NVO sektora, nerazvijenost NVO, kompeticija, monopolizacija, odsustvo kulture dijaloga među ljudima koji se bave

istinom i pomirenjem, loša reputacija NVO u javnosti, nedostatak solidarnosti, „rad za strance“, „bavljenje istinom i pomirenjem je postalo biznis“, zloupotreba inicijativa u dnevnopolitičke svrhe, odsustvo političke volje za suočavanjem sa prošlošću i podilaženje političara biračkom telu, ubeđenje pojedinaca da samo oni znaju istinu, a da su drugi u zabludi.

3. Najvažniji resursi za pomirenje su: resursi koje treba da proisteknu iz državnog aparata, odnosno od nosilaca vlasti, resursi društva (mediji, mešoviti brakovi i multina-  
cionalne sredine kao pozitivni primeri i pokretaci, jačanje civilnog društva, njegova neposrednija saradnja sa građanima i pozitivna prezentacija uloge nevladinog sektora) i individualni resursi.
4. Asocijacija za istinu i pomirenje je važan resurs, čiji je glavni adut njen „mešoviti“ sastav.
5. Osnažujuća komunikacija u kojoj se sagovornici međusobno uvažavaju i slušaju, uprkos razlikama, je suštinski elemenat Trećeg puta ka istini i pomirenju.
6. Razvoj komunikacije između strana u konfliktu je postupan, i kreće se od potpune blokade komunikacije, preko uspostavljanja najpre kontakta a zatim komunikacije i njenog kvalitativnog razvoja ka ponovnom uspostavljanju narušenih odnosa.
7. Između onoga što o komunikaciji sa neisto-  
mišljenikom mislimo-izjavljujemo i onoga što stvarno činimo, odnosno šta smo spremni i do koje mere smo spremni da učinimo, u stvarnosti ne postoji uvek slaganje pa ove razlike treba osvestiti i raditi na njihovom otklanjanju.
8. Došlo se do sledeće definicije Asocijacije zajednička akcija ZA istinu i pomirenje:
  - a) Duža definicija: Asocijacija ZAIP je kontinuirana aktivnost i otvorena interakcija različitih ljudi koji su međusobno solidarni i prepoznaju sličnosti koje ih povezuju, koja ima za cilj uspostavljanje poverenja, traganje za istinom i pomirenjem.
  - b) Kraća definicija: Asocijacija ZAIP je kontinuirano delovanje ljudi ujedinjenih u različitosti oko ideje regionalnog pomirenja.
9. Ciljevi kontinuiranog delovanja Asocijacije su: jačanje, promocija i podržavanje interkulturnalnosti, izgradnja i jačanje poverenja, istina, kontinuitet i razvoj.
10. Principi delovanja Asocijacije su: solidarnost, otvorena interakcija / dijalog i istrajnosc.

### Sastanak i seminar u Kragujevcu

U organizaciji Viktimološkog društva Srbije i NGO Millennium iz Kragujevca, održan je šesti sastanak ZAIP i seminar „Treći put ka istini i pomirenju u Srbiji i mi“. Sastanak je trajao od 27. do 29. oktobra 2006. godine, a održan je u hotelu „Kragujevac“ u Kragujevcu. Sastanku i seminaru je prisustvovalo 16 članova Asocijacije. Drugog dana seminara organizovana je javna debata na temu „Srbija i Bosna - istina, odgovornost i pomirenje“, u kojoj su učestvovali Vesna Pešić, prof. dr Vesna Nikolić-Ristanović i Vladimir Paunović, a pored članova Asocijacije debati su prisustvovali predstavnici lokalnih medija. Javna debata je urađena u saradnji sa projektom „Razgovori na sceni“, koju je implementirao NVO Millennium, a finasirala ambasada Velike Britanije (British Embassy). Održana je na maloj sceni Narodnog pozorišta „Joakim Vujić“ u Kragujevcu, i bila je dobra demonstracija ideje Trećeg puta i komunikacije u tom duhu, uz mogućnost uočavanja razlika u odnosu na drugačije pristupe. Učesnice debate su iznele svoje viđenje suočavanja s prošlošću, uz poseban osvrt na situaciju u vezi sa Bosnom i Hercegovinom.

Seminar se sastojao iz dve radionice. Prva radionica je nosila naziv „Ja u pomirenju“, a voditeljka je bila prof. dr Jelena Srna. Cilj ove radionice je bio da se istraži kako aktivisti NVO koji rade na pomirenju vide u ovom trenutku svoje aktivnosti tokom poslednjih 15 godina, svoje lično iskustvo rada na upitniku o aktivnostima, kao i svoje lične motive za bavljenje ovim aktivnostima i svoja očekivanja od pomirenja. Drugu radionicu pod nazivom „Ja u Asocijaciji“, vodile su mr Nataša Hanak i Jelena Grujić. Cilj ove radionice bio je analiziranje interesa koji vezuju učesnike za Asocijaciju, istraživanje resursa Asocijacije koji leže u spremnosti za doprinos pojedinaca radu i razvoju Asocijacije i nastavak razrade definicije Asocijacije.

Najvažniji zaključci koji su proistekli iz pretežno interaktivnog rada, i analize prvih deset popunjениh upitnika, a koji su od značaja za dalji razvoj ideje Trećeg puta i Asocijacije, su sledeći:

1. Faze koje obeležavaju put ka bavljenju pomirenjem su: 1. predratno stanje; 2. rat, konfuzija 3. adaptacija-rehabilitacija 4. akcija za druge 5. vizija budućnosti.
2. Najvažniji motivi za rad na pomirenju članova Asocijacije su: nemirenje sa postojećom konflikt situacijom, razumevanje sebe, potreba da se sluša, čuje i podeli sopstveno iskustvo sa drugima, potreba da se dokaže da smo i mi žrtve, odbijanje bezvrednosti,

- želja da se dobro oseća, vraćanje dostojanstva, lične vrednosti, potreba za integracijom i podrškom, brojna prijateljstva sa ljudima širom ex Jugoslavije i želja da se to sačuva, želja da se pomogne u rehabilitaciji ljudi koji su izbegli, želja da se zadovolji pravda, da se ostvari sloboda govora i kretanja i slično.
3. Najvažnija očekivanja od pomirenja članova Asocijacije su: osvešćeni pojedinac, sloboda kretanja, ostvarenje normalne komunikacije u kojoj sve teme mogu da se otvore (međusobno poverenje međusobno različitim), iskorenjivanje predrasuda i stereotipa, saradnje, naknada štete žrtvama, pomirenje sa sobom, socijalna jednakost, dostizanje sličnog nivoa svesti na nivou društva o univerzalnim ljudskim vrednostima, priznanje (sudsko i druga) da se nasilje desilo, prestanak da se od zločinaca prave heroji, uključivanje veterana u taj proces i prihvatanje lične odgovornosti,
4. Najvažniji *lični interesi* za učešće u Asocijaciji su: razmena iskustava/informacija, razumevanje procesa vezanih za ratne konflikte, uvažavanje nas (kao pojedinaca, organizacija, nacije) od strane drugih, zastupanje prava i rešavanje problema učesnika ratova/žrtava, atmosfera poverenja u kojoj se mišljenja i iskustva mogu podeliti bez straha od osude, otvaranje puta za bolju budućnost, izgradnja ličnih stavova, pomoć, solidarnost sa organizacijama koje teško dolaze do sredstava i projekata, pomoć u izgradnji kapaciteta, pisanju projekata, konsalting, uspostavljanje kontakata, povezivanje sa drugim organizacijama, mogućnost zajedničkih projekata, održavanje optimizma, osećanje lične pripadnosti, doprinos opštem interesu (promeni), rasvetljavanje prošlosti i saznavanje istine, izgradnja normalnog društva, razumevanje procesa vezanih za ratne konflikte, promocija sopstvenog rada.
5. Najvažniji realni i mogući *doprinosi-resursi* članova su: promocija Asocijacije i ideje Trećeg puta u zemlji i okruženju u vidu distribucije materijala i mirovnih aktivnosti, saradnja sa vladinim ustanovama, i drugim NVO, kako u zemlji tako i u inostranstvu, osvećivanje članova, istraživanja, prikupljanje sredstava za aktivnosti, informisanje o potrebama i zahtevima ratnih veteranu, pristup grupama od interesa za Asocijaciju, kao i svemu što članovi imaju kao profesionalci (istraživanja, knjige, informisanje, razjašnjavaњe pojmova).
6. U toku seminara, članovi Asocijacije su došli do konačne definicije Asocijacije koja glasi: *Asocijacija ZA istinu i pomirenje je inicijativa zasnovana na kontinuiranom delanju i otvorenoj komunikaciji solidarnih pojedinaca i organizacija u konfliktnom i post-konfliktnom društvu, ujedinjenih u različitosti i prepoznatim sličnostima, čiji je cilj dolaženje do istine o počiniocima i žrtvama ratnih i političkih sukoba, razumevanje prošlosti i uspostavljanje trajnog poverenja i pomirenja, kroz objedinjavanje pojedinačnih mogućnosti i snaga, međunarodnu saradnju i razmenu iskustava i znanja.*

### Aktivnosti u pravcu povećanja društvene vidljivosti Asocijacije

Aktivnosti u pravcu povećanja društvene vidljivosti Asocijacije obuhvataju aktivnosti u cilju povećanja medijske vidljivosti ideje Trećeg puta, kao i aktivnosti članova koje su vezane za učešće na stručnim skupovima, objavljivanje radova u naučnim i stručnim časopisima, kao i druge slične aktivnosti u kojima je predstavljana Asocijacija i ideja Trećeg puta.

Aktivnosti vezane za medijsku promociju najviše su došle do izražaja u vezi sa obeležavanjem 10. juna, Dana osnivanja Asocijacije. Tako je tom prilikom u emisiji "Ovo je Srbija" na RTS-u, koju uređuje i vodi članica Asocijacije novinarka Tatjana Manojlović, gostovalo nekoliko članova Asocijacije: dr Vesna Nikolić-Ristanović iz VDS, Novica Kostić i Dejan Milutinović iz organizacije "Borci za mir"-Vranje, kao i Zdravko Marjanović iz "Društva za Toleranciju" iz Bačke Palanke, koji je sa ekipom novinara snimio reportažu o odnosima ljudi tj. odnosima Srba i Hrvata u Iloku (Republika Hrvatska). Takođe, 8.juna 2006. godine u emisiji "Uvećanje" na radiju B92 kod novinara Miše Stojiljkovića, takođe člana Asocijacije, su gostovali dr Vesna Nikolić-Ristanović i Petar Fjodorov (član Asocijacije i Predsednik Udruženja logoraša 1991-1999). Povodom Dana Asocijacije Vikičimološko društvo Srbije je izdalo saopštenje za javnost pod nazivom "Godinu dana od osnivanja Asocijacije Zajednička akcija ZA istinu i pomirenje."

Obeležavanje Dana Asocijacije u Kragujevcu je 10. juna 2006. godine organizovao Vladimir Paunović, član Odbora Asocijacije i NGO MillenniuM iz Kragujevca. Dan Asocijacije obeležio je jednodnevnom medijskom kampanjom u vidu

distribucije saopštenja za javnost i dokumentarnog filma VDS *Srbija na putu istine i pomirenja* preko lokalnih medija u Kragujevcu (Radio televizija Kragujevac, TV K9, Radio 34, kao i na sajtu grada Kragujevca ([www.kragujevac.co.yu](http://www.kragujevac.co.yu))). Povodom Dana Asocijacije, u lokalnom nedeljniku "Nedeljne novine" (Bačka Palanka), posredstvom člana Asocijacije Zdravka Marjanovića, izašao je tekst o Asocijaciji.

Nekoliko članova Asocijacije je predstavilo aktivnosti Asocijacije i ideju Trećeg puta u zemlji i inostranstvu, na konferencijama, na predavanjima u okviru nastave na fakultetu, kao i u radovima objavljenim u stručnim i naučnim časopisima u zemlji i u inostranstvu.

#### **Razvoj resurs centra, istraživanja i aktivnosti u cilju saradnje i promovisanja ideje Trećeg puta u drugim republikama bivše SFRJ**

U okviru aktivnosti koje su vezane za razvoj resurs centra i istraživanje arhivirani su izveštaji sa sastanaka i drugi projektni materijal, prikupljan je i sistematizovan štampani, audio i video materijal o istini i pomirenju, kao i press clipping. Takođe, urađena je i obrada odgovora na brošure, i prikupljeni su i obrađeni podaci o aktivnostima članova Asocijacije u periodu 1990-2006. godina.

Aktivnosti u cilju saradnje, odnosno promovisanja ideje Trećeg puta u drugim republikama bivše SFRJ uglavnom su se odnosile na distribuciju lifesta, časopisa *Temida* u kome je objavljen tekst o Asocijaciji, kao i knjige *Od sećanja na prošlost ka pozitivnoj budućnosti*.

#### **Zaključak**

Kao što je, nadamo se, pokazano u ovom tekstu, jedna od najvažnijih karakteristika Asocijacije Zajednička akcija ZA istinu i pomirenje, i ujedno njena specifičnost u odnosu na slične projekte, je njen pokušaj da se prošlošću bavi na kompleksan način i da pokuša da zatvori postojeće spirale sukoba i nasilja u društvu. To je bavljenje prošlošću koje ima za cilj bavljenje, ne samo posledicama, već i uzrocima, odnosno dugoročno izlečenje društva, a ne samo privremeno rešavanje problema, odnosno sukoba. U tom smislu, ideja „trećeg puta“, kao glavna okosnica aktivnosti Asocijacije, uključuje i zalađanje za odgovornost izvršilaca, ali i priznanje patnji žrtava, pomoći podršku žrtvama, rad na reintegraciji izvršilaca u društvo i, kada je to moguće i

smisleno, i posredovanje između ove dve grupe. Kroz dosadašnje aktivnosti vezane za razvoj Asocijacije, pre svega kroz rad na radionicama u okviru seminara Asocijacije, ove ideje su razrađivane, a model nenasilne komunikacije i uvažavanje različitosti „uvežbavani“ su na najneposredniji način kroz kontakt i dijalog osoba koje su na različite načine pogodene ratom.

U narednom periodu planirano je da se uradi analiza dosadašnjih aktivnosti iz perspektive stečenih iskustava (naučenih lekcija) u vezi sa idejom „trećeg puta“ i razvojem procesa pomirenja kroz razvoj Asocijacije kao formalizovane inicijative za inovativni način bavljenja prošlošću. Analiza, koja će biti objavljena u formi knjige, uz brošuru i film o Asocijaciji, poslužiće kao sredstvo za promociju Asocijacije i njenih ideja u zemlji i regionu, ali i kao osnova za koncipiranje daljih aktivnosti. Iako će sastanci i seminari Asocijacije i dalje biti najznačajniji načini komunikacije, saradnje i razmene ideja njenih članova, u narednom periodu aktivnosti Asocijacije će u većoj meri biti okrenute prema spolja – na promociju ideja i aktivnosti Asocijacije i na povećanje njihove društvene vidljivosti. Takođe, očekuje se da će okretanje ka javnosti i uključivanje novih članova biti lakše i efektnije kada misija, odnosno osnovne vrednosti i ideje za koje se Asocijacija zalaže budu konačno definisane.

**Vesna Nikolić-Ristanović, PhD  
Danijela Bjelić**

**Association Joint action FOR truth and reconciliation: activities in 2006 and plans for the future**

In this paper the detailed overview of 2006 activities of Association *Joint action FOR truth and reconciliation*, as well as main directions of its expected actions in 2007, is given. During 2006 the activities of the Association were primarily oriented toward its own development, including defining aims and basic values, as well as empowerment and mutual support of its members. The second part of activities was oriented to the public promotion of the idea of „third way“ and the Association itself. Activities in 2006 included: activities oriented toward development of Association, development of resource center and research, activities in direction of increasing social visibility of Association, as well as activities oriented toward development of cooperation and promotion of „third way“ in other parts of the former Yugoslavia



### 20. konferencija i godišnja skupština Evropskog foruma službi za žrtve

(Bratislava, Slovačka, 24-27. maj 2006. godine)

**O**d 24. do 27. maja 2006. godine u glavnom gradu Slovačke, Bratislavi održana je 20. konferencija i godišnja skupština Evropskog foruma službi za žrtve. Domaćin ovogodišnjeg skupa bila je Služba za pomoć žrtvama nasilja (*Pomoc obetiam nasilia*), Slovačka. Konferenciji je prisustvovalo 95 predstavnika službi za pomoć žrtvama iz niza evropskih država. U ime Vikičićko-mološkog društva Srbije i službe *VDS info i podrška žrtvama*, skupu je prisustvovala Jasmina Nikolić. Tokom konferencije, rad se odvijao u plenarnim sesijama i brojnim radionicama.

Konferenciju je otvorila Jana Šipošova, predsednica Službe za pomoć žrtvama nasilja, Slovačka. Ona je ukazala na prve dane njihovog rada, koji su bili volonterski. Takođe je ukazala da su se u svom radu pridržavali francuskog i britanskog modela. Nakon njenog izlaganja prisutnima su se obratili gospođa Lucia Žithanoska iz Ministarstva pravde Slovačke, gospodin Martin Pado, Ministar spoljnih poslova Slovačke i Jaap Smit vršilac dužnosti predsednika Evropskog foruma. Helena Wolekova, prva predsednica Službe za pomoć žrtvama nasilja, Slovačka, je prisutnima opisala prve dane rada njihove organizacije.

Nakon uvodnih izlaganja u kojima se iskazivala dobrodošlica i zadovoljstvo što se veliki broj ljudi koji se bavi problemom žrtava ponovo sastao, usledilo je izlaganje Štefana Mindrika, Šefa odjeljenja za krivično pravo pri Ministarstvu pravde, pod nazivom: „Slovačke reforme Krivičnog zakona - mesto i uloga žrtava u krivično-pravnom sistemu“. U ovom izlaganju je bila uočljiva sličnost reformi u Slovačkoj i u našoj zemlji.

Posle ovog izlaganja održana je konferencija za novinare, na kojoj su novinarima predstavili sadržaj konferencije Jana Šipošova, predsednica Službe za pomoć žrtvama nasilja, Slovačka i Jaap Smit, vršilac dužnosti predsednika Evropskog foruma službi za žrtve.

U popodnevnom radnom delu Antony Pemberton, Holandija, je imao izlaganje na temu "Status implementacije Okvirnih odluka koje se

odnose na položaj žrtava u krivičnom postupku u zemljama evropske unije.“ Naime, 2005. godine članovi Evropskog foruma odlučili su da provere primenu navedenih odluka. Ove odluke donela je Evropska unija 15. marta 2001. godine. Svim organizacijama članicama Evropskog foruma službi za žrtve poslati su upitnici koji su imali 60 pitanja koja se odnose na položaj žrtve u krivičnopravnom sistemu. Ova sesija je bila zamišljena kao zaključak do koga se došlo obradom prispelih upitnika. Međutim, s obzirom da sve članice nisu poslale popunjene upitnike ili su to uradile suviše kasno, Antony Pemberton je u svom izlaganju ukazao na pojave koje je uočio iz obrađenih upitnika i to su: zadovoljavajući stepen zaštite žrtava kriminaliteta; zaštita i perspektive zemalja članica Evropskog foruma; približno poklapanje zakona i njihove primene; da dobre inicijative uglavnom daju i dobre rezultate. Takođe je ukazao da su vrlo važne procene o implementaciji i teškoće u primeni ali i efekti implementacije, ali je o tome još rano govoriti. Važno je utvrditi i evaluacione standarde. Svoje izlaganje je završio konstatacijom da bi sve članice morale revnosnije da pristupaju ispunjavanju svojih obaveza, pogotovu kada se radi o ovakvim pitanjima. Zaključci do kojih se dođe obradom upitnika biće dostavljeni svim članicama.

S obzirom da se ukazala potreba da se neki članovi ove Odluke detaljnije analiziraju, u program 20. konferencije i godišnje skupštine Evropskog foruma službi za žrtve uvrštena je radionica na kojoj se diskutovalo o članu 4. i članu 13. Okvirne odluke.

Član 13 EU Okvirne odluke preporučuje članicama da pružaju pomoć žrtvama bilo kroz javne servise u kojima rade specijalno obučeni pojedinci ili da osnivaju službe za žrtve. Bez obzira na koji od ova dva načina se odluče, osnovna preporuka je da žrtvama pružaju informacije, pomažu žrtvama u zavisnosti od njihovih trenutnih potreba; prate žrtve ako je to potrebno i moguće tokom krivičnog procesa; pomažu žrtvama ako one to žele i posle završetka krivičnog procesa. Pitanja koja su bila

tema ove sesije su: Koje su glavne poteškoće članica Evropskog foruma u implementaciji ovog člana? i Kako mogu članice Evropskog foruma i sam forum da budu više aktivne u obezbeđenju efektivne primene ovog člana? Veoma je zanimljivo da su u ovim radnim grupama bili predstavnici zemalja sa dugom tradicijom Službi za žrtve i zemlje koje tek u poslednje vreme izgrađuju svoju službu ali da su svi imali slično viđenje i slične dileme. Glavne ideje koje su bile preporuke ove radne grupe su da i državne ustanove treba da dobiju trening za rad sa žrtvama i da treba raditi na tome da sve žrtve dobiju pomenute usluge. Takođe treba raditi i na boljem marketingu službi za žrtve.

Druga radna grupa je raspravljala o članu 4. Okvirne odluke koji se odnosi na Pravo žrtve da dobije informacije pre, u toku krivičnog procesa i po njegovom okončanju.

Sledeći deo konferencije odvijao se u radionica ma sa sledećim temama: Principi/smernice za volonterski rad u službama za žrtve; Konkurisanje za EU projekte; Grupe sa specijalnim potrebama; i Pružanje najboljih usluga žrtvama kriminaliteta.

Na radionici "Principi/smernice za volonterski rad u službama za žrtve", govorilo se o iskustvu zemalja članica u okupljanju, treningu, pravima i obavezama volontera.

Druga radionica bavila se menadžmentom EU projekata kao što su prikupljanje informacija, komunikacija sa EU, pisanje projekata, pronalaženje partnera, realizacija projekata, tekući i finalni izveštaji.

Radionica "Posebno osetljive žrtve" razmatrala je najadekvatnije servise koji se mogu nuditi žrtvama s obzirom na njihove potrebe. Glavna tema je bila da li treba razvijati posebne treninge i posebne službe za pojedine vrste žrtvi kao što su žrtve terorizma, žrtve trgovine ljudima i sl. Zaključak radionice je bio da svaka zemlja treba da odlučuje o tome u zavisnosti od konkretnih potreba.

Radionica "Pružanje najboljih usluga žrtvama kriminaliteta - povratna informacija osoba koje koriste usluge službi za žrtve" bavila se važnošću da se korisnicima usluga s vremena na vreme upućuju sledeća pitanja: "Šta misle o uslugama koje dobijaju?", "Šta se može ispraviti?", "Kako mi možemo promeniti našu službu da bi izašli u susret njihovim potrebama?". Učesnici su bili u prilici da

čuju primere dobre prakse iz Holandije i Škotske, kao i da izlože primere svoje dobre prakse.

U prvobitnom programu konferencije bilo je predviđeno da peta radionica bude "Budućnost Evropskog foruma", ali je na samoj konferenciji odlučeno da to bude samostalna sesija zbog njene važnosti i urgentne potrebe da se nešto menja u radu Foruma i organizaciji budućih konferencija.

Prisutni su bili pozvani da razmisle o sledećim pitanjima: "Da li ste zadovoljni organizacijom godišnje skupštine i konferencije Evropskog foruma službi za žrtve?", "Šta je najvažniji deo konferencije, koji ne treba menjati?", i "Koje promene treba izvršiti u Forumu i zašto?".

Generalni stav je bio da Forum treba menjati i kao prvo se nameće potreba plaćenog osoblja. Važnost uvođenja plaćenog osoblja je u tome da bi se time poboljšala informisanost članova i razmena informacija tokom cele godine. Da bi se postigao ovaj cilj takođe je potrebno i permanentno ažuriranje web-sajta EF. Sledеća promena bi trebala da bude povezivanje sa viktimološkim institutima i sličnim forumima kao što je Forum za restorativnu pravdu. Velika zamerka se odnosila na organizaciju konferencija, naime konferencije poslednjih godina nisu bile tematski dovoljno interesantne i treba raditi na njihovoj inovaciji. Postojali su predlozi da se konferencija održava svake druge godine. Zaključeno je da konferenciju treba tematski obogatiti, da je moguće pozivanje i stručnjaka koji nisu članovi EF da izlažu svoje rade, a takođe povećati i broj praktičnih radionica koje treba da budu dobro tematski osmišljene. Najkraće rečeno, konferencije treba da budu mesto gde bi se razmenjivale informacije, iskustvo i čula najbolja praksa u oblasti rada sa žrtvama.

Na dvadesetoj godišnjoj skupštini EF izabran je novi predsednik foruma Jaap Smit, iz Holandije koji je i vršio tu funkciju posle napuštanja foruma Jean-Luc Domenecha. Za sekretara je izabran David Mc Kenna iz Škotske. Za članove Foruma izabrane su Faye Farr<sup>1</sup> i Lenke Feher. Blagajnik je ostala Marianne Gammer iz Austrije.

Sledeća konferencija i godišnja skupština Evropskog foruma održaće se maja 2007. godine u Siofoku (Mađarska), 2008. domaćin će biti Srbija, a za 2009. prihvaćena je kandidatura Portugalije.

Jasmina Nikolić

---

<sup>1</sup> Faye Farr je preminula avgusta meseca u Španiji, čime je EF ostao bez jedne veoma aktivne članice, a svi koji su je poznavali bez prijatelja i vrsnog stručnjaka u oblasti podrške žrtvama.

## **Nacionalna Konferencija Službe za pomoć žrtvama kriminaliteta (Victim Support, UK)**

(Warwick Univerzitet, UK, 4-6 jul 2006. godine)

**N**acionalna Konferencija Službi za pomoć žrtvama kriminaliteta (Victim Support, UK) održana je u periodu od 4-6. jula 2006. u prijatnom okruženju Warwick Univerziteta, u blizini Coventry-a, Velika Britanija.

Konferencija je bila prilika da se okupe sve lokalne službe za pomoć žrtvama Engleske, Škotske i Severne Irske i njihova matična nacionalna služba, kao i službe za pomoć žrtvama iz različitih evropskih zemalja (Holandije, Belgije, Danske, Portugala, Kipra, Malte, ali i Makedonije, Srbije, Slovačke, Estonije i dr.). Vikičnološko društvo Srbije na ovom skupu predstavljale su Ivana Vidaković i Danijela Bjelić.

Konferencija je završni događaj na projektu *Akciono istraživanje volontera službi za pomoć žrtvama (ARVVOC)* koji je tokom 2004-2006 sproveden kroz saradnju službi Velike Britanije, Holandije i Belgije da bi se promovisala veća diverzifikacija volontera i pronašli efikasni i inovativni načini za uključivanje volontera iz različitih manjinskih ili depriviranih grupa u aktivnosti službe koja treba bolje da reflektuje sredinu u kojoj radi. ARVVOC projekat podržan je od strane AGIS grant programa Evropske komisije.

U plenarnim sesijama uvodne reči dale su Sara Filips (Sarah Phillips), aktuelna predsednica i Žilijan Gaj (Gillian Guy), nova izvršna direktorka nacionalne službe, koje su naglasile da je ova konferencija u celini posvećena volonterima i volonterizmu i govorile o značajnom doprinosu postojećih i potrebi za stalnim angažovanjem novih volontera koji pomažu da Služba opstaje i efikasno funkcioniše u društvu koje se brzo menja.

Na paralelnim sesijama prestavljene su metodologije i rezultati 13 akcionalih istraživanja iz ARVVOC projekta ali i druge teme relevantne za rad i razvoj službi za pomoć žrtvama kriminaliteta. U nastavku dajemo osvrt na neke zanimljive sesije.

„Učenje na daljinu“ i *on-line* kursevi novi su trend koji promoviše Služba za učenje i razvoj pri Nacionalnoj kancelariji Službe za pomoć žrtvama kriminaliteta Velike Britanije. Novi materijal za inter-

aktivno, kompjutersko ili *on-line* učenje od juna 2006. godine dostupan je svom osoblju i volonterima nacionalne i lokalnih kancelarija, i može se dobiti u različitim formama: preuzimanjem sa extraneta, elektronskom poštom, na CD romu ili u papiru sa pratećim audio i video materijalom. Do sada dostupan material pokriva sledeće teme: Efekti krivičnog dela; Promovisanje jednakosti i poštovanja različitosti; Inicijalno uspostavljanje kontakata; Podrška žrtvama; Posebno vulnerabilne žrtve; Maloletnici kao žrtve kriminaliteta, i dr. Materijal je namenjen samostalnom učenju, dopuni ili proširenju znanja, i može se koristiti kao zamena ili dopuna direktnih trening programa. U pripremi su i sledeći *on-line* programi: Povećanje svesnosti o rasističkom nasilju; Povećanje svesnosti o seksualnom nasilju; Povećanje svesnosti o porodičnom nasilju; Povećanje svesnosti o podršci u procesu žalovanja.

Prednosti ovakve obuke su svakako u uštedi vremena i fleksibilnosti, poštovanju individualnog tempa učenja i drugih specifičnosti i privatnosti volontera, kao i u mogućnosti osvežavanja znanja i do-eduakcije iz posebnih tema od interesa. Sa aspekta organizacionog interesa učenje na daljinu značajno štedi vreme i resurse, olakšava organizaciju, omogućava veću pokrivenost i dostupnost, unapređuje efikasnost edukativnih aktivnosti, kroz veću konzistentnost, bolji kvalitet i stalno usavršavanje materijala.

Naravno, učenje na daljinu ne može u potpunosti zameniti direktni kontakt koordinatora i trenera sa volonterom, kao ni grupne treninge, sastanke i neformalno okupljanje volontera, jer je zadovoljavanje socijalnih potreba jedan od važnih aspekata motivacije za volonterski rad u službi.

Sesija „Aktivacioni Teatar“ je bila sigurno jedna od najboljih sesija u kojoj je demonstrirana mogućnost kreativnog marketinga u promovisanju rada Službe i animiranju novih volontera. Profesionalci savremenog londonskog pozorišta (*Cats Paws Theatre Company*) angažovali su se da osmisle i svojom izuzetno upečatljivom glumom

ožive moguću scenu porodičnog nasilja između mladog para. Kao i svaka životna priča i ova priča ima više nivoa, iza nedorečenih dijaloga i prepoznavanja preuzetih uloga i modela ponašanja nazire se i transgeneracijska dimenzija prenošenja nasilja. Priča zatim postaje interaktivna jer se otvara mogućnost da se i gledaoci uključe, postave pitanja, ukažu na lošu praksu i predlože drugačije mogućnosti. Navodeći gledaoca da scenu posmatra kroz oči glavne protagonistkinje, moderator vodi i postepeno uči kako lik u predstavi tako i gledaoce direktnoj i otvorenoj komunikaciji, preuzimanju lične odgovornosti, boljoj empatiji sa drugom osobom, većoj svesnosti o sebi i drugima, svojim i tuđim potrebama, i suočava nas sa činjenicama da drugog ne možemo promeniti, a da je svako odgovoran za svoj razvoj i ostvarenje. Glumci su na kraju podelili sa nama i svoja lična iskustva i motivaciju da se uključe u jedan ovakav socijalno angažovan projekat. Po našoj proceni ovo je bio jedan od uspešnih ARVVOG projekata, iako je ovom prilikom izostao prikaz ozbiljnije evaluacije efekata. Aktivacioni teatar je svakako inovativan, a po rečima voditelja takođe i uspešan u približavanju problematike porodičnog nasilja populaciji mlađih, sa kojima je ovakav aktivacioni pristup korišćen tokom prethodne godine u srednjim školama i koledžima u Severnom Velsu.

"Regrutovanje ljudi iz manjinskih zajednica u Holandiji" takođe je jedno od ARVVOG akcionalih istraživanja u kome se krenulo od analize postojeće strukture volontera u Službi za pomoć žrtvama kriminaliteta Holandije (*Slachtofferhulp, NL*). Inicijalna analiza pokazala je da od ukupnog broja od 548 volontera:

- 70% čine žene, a samo 30% muškarci
- Prosečna starost volontera je 53 godine
- Procenat volontera starosti od 25 do 35 godina je 8%
- Procenat volontera pripadnika manjinskih grupa je 8%.

Da bi kroz ovaj projekat postigli veću diverzifikaciju volontera, koordinatori su odredili dva cilja:

- razvijanje novog atraktivnijeg promotivnog materijala koji će privući veći broj mlađih volontera 25 – 35 godina
- privlačenje volontera iz manjinskih etničkih grupa kroz uspostavljanje kontakata sa ključnim ličnostima u njihovoj zajednici.

Projekat je ostvaren kroz dva kruga sprovođenja i evaluiranja predloženih akcija u više gradova Holandije. Nakon drugog kruga preduzetih aktivnosti, broj zainteresovanih volontera značajno je porastao, mada su uočene takođe značajne raz-

like u efektima akcija na različitim lokacijama sprovođenja projekata koje se ne mogu sistematski tumačiti, već ih autori pripisuju ljudskom faktoru.

Na sesiji i radionici „Trgovina na Sajmu za volontere“, CIVIQ Holandija, ili „Kako se volontерizam proveo na tržištu?“ prisutnima je predstavljen jedan inovativni pristup koji je proistekao iz ARVVOG projekta, ali sa ne tako uočljivom vezom sa diverzifikacijom volontera. Nakon uvodne prezentacije predstavnika CIVIQ agencije o principima povezivanja ponude i potražnje, usledila je grupna vežba koja je prisutne više aktivirala. Kroz uloge tražioca sredstava, potencijalnih davaoca sredstava i pregovarača, prisutni su učili osnovne korake *fundraisinga* za ostvarenje neke lokalne inicijative: definisanje interesa, povezivanje NVO i drugih lokalnih grupa i inicijativa sa privrednim akterima iz zajednice (preduzećima, bankama, i sl.), nuđenje i traženje, pregovaranje i postizanje dogovora od zajedničkog interesa.

U sesiji koja je realizovana pod nazivom „Kapitalni voluntarizam“, predstavnici Nacionalne kancelarije su predstavili projekat saradnje između društvenog uključivanja, partnerstva građana, i službi koje pružaju pomoć žrtvama, a pri tom su sve tri kategorije povezane jednim segmentom, a to je voluntarizam. Takođe, oni su predstavili osnovne principe saradnje tj. partnerstva u voluntarizmu, kao i projekte na kojima radi, i na kraju razvojni put voluntarizma od jedne vizije do stvarnosti.

U radionici „Žrtve provale“ učesnici su bili upoznati sa mogućnostima u radu sa ovom kategorijom žrtava. U prvom delu radionice se govorilo o metodama istraživanja o žrtvama provale, međusobnoj saradnji organizacija, razvoju kriterijuma o tome koje prioritete treba prvo zadovoljiti, kao i o samim praktičnim rešenjima koji se koriste kada se žrtva nađe u stanju potrebe:

- Trenutna pomoć (osigurati vrata i prozore, pomoći da se otkloni šteta koja je nastala provalom, ukoliko je moguće finansijski pomoći, i pomoći pri relizovanju naplata od osiguravajućih zavoda).

- Druge vrste pomoći su: zamena oštećenih stvari, kreditnih kartica, ličnih dokumenata, i podrška pri odlasku na razna savetovanja bilo da su individualna ili grupna.

Drugi deo radionice je bio predviđen za studiju slučaja u kojoj su učesnici podeljeni u dve grupe i razmenjivali su informacije kako bi rešili problem. U svakoj od grupe je bilo po pet učesnika, i jedna osoba iz grupe je bila predstavnik koji je prezentovao mišljenje grupe. Na kraju radionice prisutni su se upoznavali i razmenjivali informacije o radu organizacija iz kojih su došli.

Na sesiji „Pronalaženje volontera koji bi pružali podršku žrtvama u vojnim zajednicama u Zapadnoj Evropi i na Kipru“ (ARVVOC) predstavljen je projekat i način rada sa ratnim veteranima i razmenjivana su iskustva iz oblasti saradnje sa učesnicima rata (veterani, žrtve, civilni, vojska) bilo da su na Kipru, ili u sklopu mirovnih snaga u kojima su regrutovane osobe iz Zapadne Evrope.

Sesija „Mogući načini regrutovanja muških volontera“, se bavila projektom koi je rađen u Mančesteru, odnosnu u delu grada koji se zove Veliki Mančester (ARVVOC). Voditelji su predstavili projekat i zanimljive načine “regrutovanja” muških volontera kao što su: lifleti, podmetači sa određenim aplikacijama koje privlače pažnju muškaraca, davanje oglasa u novinama i sl. Istakli su da su imali problem u distribuciji lifleta, kao i to da su najviše odgovora dobili putem lokalnih novina. Zatim su učesnici davali svoje predloge kako bi mogli rešiti probleme vezane za načine uz pomoć kojih bi se regrutovali muški volonteri itd. Predstavnica iz Portugalije je u diskusiji istakla da oni volontera posmatraju sa profesionalnog aspekta, nebitno je da li je volonter muška ili ženska osoba. Sada se realizuje pilot-projekat koji je osmišljen pod nazivom “Otvoreni dan”, gde potencijalni volonteri dolaze kod njih da bi se upoznali sa radom organizacije, i uopšteno sa poslom volontera.

U okviru sesije „Pronalaženje i regrutovanje mladih volontera“ koja je realizovana u okviru projekta “Budimo povezani”, prisutnima je predstavljen projekat i načini regrutovanja volontera (putem

oglasa u novinama, na fakultetima u Londonu, preko sajta i sl.), šta podrazumeva njihov rad, koje su motivacije, stimulacije itd.

Na sesiji „Rad Britanskog Crvenog Krsta“ bio je predstavljen rad Britanskog Crvenog Krsta u pružanju podrške žrtvama kriminaliteta. Učesnici sesije su bili upoznati sa osnovnim podacima o organizaciji Crvenog Krsta (istorija nastanka, imaju 3000 zaposlenih, 40000 volontera), o učestvovanju kako na lokalnom tako i na međunarodnom planu.

Sesija “Buđenje volontarizma“ je prezentovana kao model razvoja ideje volonturizma i podrške žrtvama koji bi trebalo da se razvija u 21. veku. Ideju bi trebalo realizovati kroz razne projekte npr. ARVVOC, projekte vezane za rad sa izbeglim licima i slično. 2005. godina je godina u kojoj bi se počela realizovati ideja “buđenja volontarizma”, a sve naredne godine treba da se na nju nadovežu.

Konferencija je bila dobra mogućnost da se ostvare novi kontakti, predstave aktivnosti i izazovi pred kojima se nalazi služba *VDS info i podrška žrtvama*, sagledaju aktuelni trendovi u razvijenim službama, kao što su pre svega službe Velike Britanije, Holandije i Belgije, ali takođe i da se razmene iskustva sa istočnoevropskim službama koje su tek u razvoju. Viktimološko društvo Srbije i njena služba *VDS info i podrška žrtvama* zahvaljuju se organizatorima i ARVVOC projektu na mogućnosti da učestvuju na ovoj Konferenciji.

Ivana Vidaković  
Danijela Bjelić



Kostelić-Martić, Andreja

### Mobing: psihičko maltretiranje na radnom mjestu

Školska knjiga, Zagreb, 2005, str. 131.

Knjiga *Mobing: psihičko maltretiranje na radnom mjestu* prikazuje problem nasilja na radnom mjestu (mobing) sa pretenzijom da odgovori na pitanja: kako prepoznati mobing, kako se odbraniti u slučaju mobinga i kako ga sprečiti. Publikacija je nastala kao izraz potrebe za tretiranjem sveprisutne savremene pojave psihičkog nasilja na radnom mjestu. Autorka ističe da je problemu mobinga potrebno posvetiti više naučne i stručne pažnje jer se zdravlje radnika ne urušava samo tradicionalnim uzrocima, kao što su fizički, hemijski i biološki, već i psihosocijalnim i organizacijskim faktorima iz kojih problem mobinga proizilazi.

*Mobing: psihičko maltretiranje na radnom mjestu* sadrži četiri poglavlja: pojam i glavni aspekti mobinga, posledice mobinga, vrste intervencija za žrtve mobinga i prevencija mobinga. Poglavlja su organizovana tako da čitaocu postupno uvode u kompleksnost pojave psihičkog nasilja na radnom mjestu. Autorka razmatra pojam mobinga i njegova glavna obeležja, posledice koje nasilje na radnom mjestu može izazvati, tretman koji se žrtvama mobinga može pružiti i mogućnosti za sprečavanje mobinga.

U prvom poglavlju autorka se bavi definisanjem pojma i oblika mobinga, razmatra mehanizam i faze mobizirajućeg procesa, daje opis zlostavljača, žrtve mobinga i mobizirajućeg okruženja (radna organizacija), pruža osnovne epidemiološke podatke i predstavlja neke od istinitih slučajeva mobinga. U hrvatskoj literaturi *mobing* se prevodi kao psihičko maltretiranje, psihičko zlostavljanje, psihički teror ili moralno zlostavljanje. Autorka je istakla da se pojam *mobing* koristi i u švedskoj, nemačkoj i italijanskoj literaturi, dok se u zemljama engleskog govornog područja koristi termin *bullying*, a u SAD-u *work abuse* ili *employee abuse*. Nakon terminoloških pojašnjenja mobinga razmatrano je njegovo definisanje. Kao najpotpuniju autorka je izdvojila definiciju navedenu u francuskom zakonu o mobingu, koja glasi: „Mobing je psihičko maltretiranje koje se ponavlja putem akcija kojima je cilj ili posledica degradacija radnikovih radnih uslova, koje mogu uzrokovati napad i naneti štetu ljudskim pravima i ljudskom dostojanstvu, naštetiti fizičkom ili mental-

nom zdravlju ili kompromitovati žrtvinu profesionalnu budućnost“. Autorka koristi Leymann-ovu klasifikaciju mobizirajućih postupaka i aktivnosti, i grupiše ih u sledeće kategorije: napadi na mogućnost adekvatnog komuniciranja, napadi na mogućnost održavanja socijalnih odnosa, napadi na ličnu reputaciju, napadi koji se odnose na kvalitet rada i napadi na zdravlje žrtve.

U zavisnosti od smera mobizirajućih akcija autorka izdvaja horizontalni i vertikalni mobing. *Vertikalni mobing* podrazumeva zlostavljanje u smeru nadređeni – podređeni ili u smeru podređeni – nadređeni, dok *horizontalni mobing* podrazumeva nasilje između radnika koji su na jednakom položaju u hijerarhijskoj organizaciji. Autorka ukazuje i na pojam *strateškog mobinga*, koji je zapravo način da se radnik koji se smatra viškom radne snage, ili je iz nekih drugih razloga nepoželjan, primora da sam napusti posao. *Emotivni mobing* se pojavljuje u situacijama koje imaju korene u različitim osećanjima kao što su: ljutnja, ljubomora, zavist, neprijateljstvo, kompetitivnost, antipatija. Iako ističe da su situacioni činioci najpresudniji za pojavu mobin-



ga, tj. da svako od nas može postati žrtva ili zlostavljač, autorka izdvaja neke karakteristike ličnosti zlostavljača i žrtve, kao i radne organizacije u kojoj se proces mobinga odvija. Dati su i podaci aktualnih svetskih i hrvatskih istraživanja na temu mobinga. Autorka navodi da su zaposleni u Hrvatskoj u najvećem broju izloženi vertikalnom mobingu i *bosingu* kao jednoj od njegovih formi. *Bosing* se manifestuje kroz učestalo vređanje, kritikovanje, preopterećenost radnim zadacima, odbijanje slobodnih dana ili godišnjih odmora. Realističnijoj predstavi pojma mobinga doprineli su prikazi nekih od slučajeva mobinga koje je autorka zabeležila tokom petogodišnjeg boravka na Klinici za rad u Milanu. Predstavljene su istinite priče pretrpljenog mobinga recepcionara u hotelu, sekretarice direktora bolnice, brokerke, mladog arhitekte, programera, sekretarice, direktora supermarketa, finansijske savetnice, službenika, kao i slučaj masovnog strateškog mobinga u železari Ilva u Italiji. Autorka primećuje da mobizirajuće radnje imaju svoj sled, pa definiše faze mobinga koristeći se Leymannovim određenjem. Mobing započinje svakodnevnim konfliktima i aktivnostima za koje se može reći da označavaju početak mobinga i psihičkog terora. Zatim nastupaju greške i zloupotrebe od strane odgovornih za upravljanje ljudskim potencijalima i isključenje iz radne okoline. Kao važne, autorka izdvaja i još dve faze mobinga: fazu prvih psihosomatickih simptoma, koji nastaju nakon što žrtva počne da shvata da postaje žrtva mobinga i fazu ozbiljnog pogoršanja psihičkog i fizičkog zdravlja žrtve, koja se odvija neposredno pre faze isključenja iz radne okoline.

U poglavlju o posledicama mobinga autorka razmatra prve reakcije žrtava na mobing, posledice mobinga po zdravlje, kao i ostale posledice po pojedinca, radnu organizaciju i društvo, izdvaja neke od najčešćih dijagnoza koje se u slučajevima mobinga mogu postaviti i daje praktične preporuke psiholozima kako da prepoznaju žrtvu mobinga. Reakcije samookrivljavanja, usamljenosti i ličnog obezvređivanja karakteristične su za gotovo sve žrtve mobinga. Posledice mobinga po zdravlje su grupisane u tri kategorije: promene socijalno-emotivne ravnoteže, promene psihofiziološke ravnoteže i poremećaji ponašanja. Usled mobinga osobe mogu biti suočene i sa ekonomskim problemima, otkazom i traženjem novog zaposlenja, kao i poremećajima u porodičnim i socijalnim odnosima. Autorka definiše *dvostruki mobing* kao slučaj kada osobi ugroženoj mobingom izostane podrška od strane porodice. Autorka ističe da problem mobinga nije samo problem zlostavljača i žrtve, već da mob-

ing unutar radne organizacije nanosi velike ekonomske i druge posledice i samoj firmi. Usled mobinga dolazi do pada efikasnosti i produktivnosti zaposlenih, troškova oko angažovanja advokata i eventualne naknade štete, kao i do narušavanja ugleda firme. Autorka ističe da se zdravstvene tegobe uzrokovane mobingom najčešće dijagnostikuju kao poremećaj prilagođavanja ili posttraumatiski stresni sindrom, iako nisu isključene ni dijagnoze poput velike depresivne epizode, generalnog anksioznog poremećaja, paničnog poremećaja sa agorafobijom i druge. U cilju lakšeg prepoznavanja i adekvatnog tretiranja mobinga, autorka daje smernice psiholozima u radnim organizacijama. Uloga psihologa je u analiziranju individualnih karakteristika žrtava mobinga, podražaja i reakcija osoba na podražaj. Autorka prenosi iskustva sa Klinike za rad u Milanu, gde se pri dijagnostificiranju osim kliničkog intervjuja, primenjuju i testovi kao što su: CDL upitnik za analizu maltretirajućih aktivnosti, OSQ upitnik kojim se ispituje stres na radu, radna anamneza, upitnici ličnosti (MMPI, 16 PF, CBA), projektini testovi ličnosti, testovi inteligencije, upitnik subjektivnih zdravstvenih smetnji, upitnik raspolaženja i drugi. Osim psihološkog, i psihijatrijski pregled je deo dijagnostičke procedure koju žrtva mobinga prolazi na Klinici za rad u Milanu. Autorka daje preporuke psiholozima kako da prepoznaju lažne žrtve mobinga. Preporučuje se upotreba bogatog psihodijagnostičkog instrumentarija, detaljna analiza rezultata testova, dug klinički intervju, upotreba različitih dokumenata, dokaza.

U narednom poglavlju autorka razmatra vrste intervencija koje se u zavisnosti od potreba u konkretnom slučaju, mogu pružiti žrtvama mobinga. Autorka izdvaja faktore koji utiču na mogućnost oporavka osoba od mobinga i to su: starost osobe, njene profesionalne kvalifikacije, trajanje mobinga i veličina profesionalnog gubitka, pad samopoštovanja, motivacije i sposobnosti planiranja, podrška u porodici i socijalnoj sredini, postojanje interesa ili hobija koji nisu povezani sa profesijom, kao i vrsta i težina zdravstvenih posledica. Autorka govori o savetovanju, kao prvom koraku u tretiranju mobinga i daje smernice koje se žrtvi mobinga mogu dati: da ne popusti i da ojača sebe, da sakupi potrebne informacije o mobingu, zlostavljaču, radnoj sredini, da pokuša da pronađe savezničke, svedočke i generalno pomoći, da se udalji sa radnog mesta, obrati se sudu i druge. Kada lekar proceni da je psihofizička ravnoteža žrtve toliko urušena, da je osoba postala potpuno nemoćna prema mobizirajućim napadima, može se primeniti farmakološka terapija.

Iskustva autorke su da je žrtvi mobinga često

potrebno dati psihološku podršku, ojačati njen lični i socijalni identitet, vratiti joj samopouzdanje u sklopu adekvatne psihoterapijske intervencije. Predstavljena su tri oblika individualne terapije koja mogu biti adekvatna u tretiranju mobinga i to su: kognitivno-bihevioralna psihoterapija, transakcionalna analiza i hipnoterapija. Grupe za samopomoć su kao dobra alternativa grupnoj psihoterapiji zaživele na Klinici za rad u Miljanu. Grupa za samopomoć ima 15-20 članova koji se okupljaju jedanput nedeljno u sesijama od po dva sata. One predstavljaju mesto gde su žrtve mobinga u prilici da iznesu svoju priču o mobingu, da sa drugima podele negativne emocije, daju i dobiju savete u teškim momentima.

Preventivne mere se u odnosu na mobing mogu organizovati u nivoima primarne, sekundarne i tercijalne prevencije. Od primarno preventivnih radnji autorka izdvaja: optimizaciju radnog vremena i okruženja; stvaranje jasnih uslova rada; давање важности управљању људским потенцијалима, адекватно оснапавање и усавршавање; пројектовање радних задатака прилagođenih чoveку, промовисање радне културе у смислу поштовања људског достојанства и обештравања сваког облика psihološkog nasilja; edukovanje i informisanje svih zaposlenih o stresu, mobingu i njegovim posledicama; izrada dokumenata u kojima firma obaveštava radnike da se neetična ponašanja i diskriminacija neće tolerisati; увођење klauzula u radne ugovore koje regulišu mobing i navode kazne za svako kršenje pravila. Autorka predstavlja preventivni program multinacionalne farmaceutske kompanije Solvay, kao primer "dobre prakse". Sekundarna prevencija podrazumeva preduzimanje niza efikasnih mera u cilju držanja mobinga pod kontrolom. Savetnici od poverenja i medijatori (posrednici) mogu da imaju važnu ulogu u radnim sredinama u kojima se mobing već manifestovao. Tercijalna pre-

vencija podrazumreva mere koje će žrtvi mobinga pomoći da što pre povrati psihofizičko zdravlje i uništeno dostojanstvo.

Autorka naglašava važnost ranog prepoznavanja mobinga koje može uticati na ublažavanje posledica na individualnom, porodičnom i socijalnom planu. Grupe samopomoći i rehabilitacija u specijalizovanim zdravstvenim ustanovama su se po mišljenju autorke pokazali jako uspešnim u tretiranju mobinga. Autorka ističe preventivni značaj zakona koji regulišu pojavu mobinga i pokazuje kako je ova pojava tretirana u različitim evropskim državama i SAD-u. Švedska, Holandija, Francuska, Belgija, Danska, Finska, Norveška, Švajcarska, Austrija su zemlje koje su zakonom regulisale pojavu mobinga. Obzirom da u Hrvatskoj još uvek ne postoji zakon o mobingu, autorka upućuje na koje se postojeće članove zakona potencijalna žrtva mobinga u Hrvatskoj može pozvati.

Mišljenja sam da problem nasilja na radnom mestu nije dovoljno propraćen od strane naučne, stručne i opšte javnosti. Društvena i lična tolerancija na mobing je naročito izražena u zemljama u tranziciji, koje odlikuje visoka nezaposlenost uz izostanak pravnih mehanizama za zaštitu prava zaposlenih. Značaj ove knjige je u tome što je to prva knjiga na hrvatskom jeziku koja otvoreno razmatra mobing kao poseban problem koji zaslužuje potpunu naučnu, stručnu i opštu pažnju. *Mobing: psihičko maltretiranje na radnom mjestu* preporučujem, kako praktičarima - psiholozima, terapeutima, pravnicima i socijalnim radnicima, čija bi intervencija mogla neposredno pomoći osobama ugroženim mobingom, tako i onima koje ova pojava interesuje u smislu istraživanja. Takođe, knjiga može biti od koristi i svima onima koji bi mogli postati žrtve mobinga, što bi po rečima Andreje Kostelić-Martić, mogao biti svako od nas.

Marina Kovačević



## **ČLANCI OBJAVLJENI U PRETHODNIM BROJEVIMA ZA 2006. GODINU**

### **Tema broja 1, godina 9, 2006. godina ALTERNATIVNE SANKCIJE I PRAVA ŽRTAVA**

“Odgovori na gubitke”  
*Dr Nils Christie*

“Restorativna pravda i žrtve:  
odnos koji nije očigledan”  
*Mr Antony Pemberton, Dr Frans W. Winkel,  
Dr Mark Groenhuijsen*

“Posredovanje u zatvorima kao oblik  
socijalnog razvoja”  
*Ljudmila Alpern*

“Preispitivanje koncepta konflikta kao svojine.  
Prepreke primeni restorativne pravde i putevi  
njihovog prevazilaženja iz iskustva poljskog  
pravosudnog sistema”  
*Dr Monika Platek*

“Alternativne sankcije i mere u krivičnopravnom  
sistemu Slovenije”  
*Dr Alenka Šelih*

“Alternativa pokretanju kaznenog postupka  
prema maloljetnim i mlađim punoljetnim  
počiniteljima kaznenih djela, odnosno alternativa  
pokretanju kaznenog postupka u predmetima  
nasilja u obitelji”  
*Božica Cvjetko*

“Alternativne sankcije i novo zakonodavstvo  
Republike Srbije”  
*Dr Nataša Mrvić-Petrović*

“Nova zakonska rešenja o maloletnicima:  
značaj alternativa u institucionalnom tretmanu  
(u svetlu reintegracije izvršilaca i osnaživanja  
žrtava)”  
*Mr Ivana Stevanović*

“Položaj žrtve u Srbiji: klasični krivični postupak i  
mogućnosti restorativne pravde”  
*Dr Vesna Nikolić-Ristanović, Mr Sanja Čopić*

### **Tema broja 2, godina 9, 2006. godina INSTITUCIJE I ŽRTVE**

“Žrtve pokušaja ubistva u Indiji: analiza efekata  
viktimizacije i odgovora krivičnopravnog sistema”  
*Dr Karuppannan Jaishankar, Velmurugan Uma  
Sankary, Mr Dhorababu Dhayanand*

“Viktimizacija i iskustva žrtava kriminaliteta sa  
državnim institucijama – analiza podataka  
Službe VDS info i podrška žrtvama”  
*Dr Vesna Nikolić-Ristanović, Marina Kovačević,  
mr Sanja Čopić*

“Mogućnosti obezbeđenja dokaza o organizovanju  
seksualne eksploracije”  
*Mr Saša Mijalković*

**Ostale teme**  
“Ratni veterani: faktor nestabilnosti ili faktor  
(u izgradnji) mira”  
*Jelena Grujić*

### **Tema broja 3, godina 9, 2006. godina ZDRAVLJE I ŽRTVE**

“Otpuštanje i prilagođavanje nakon dugotrajnog  
boravka u zatvoru: perspektive iz studija o  
neopravdano osuđenim i politički  
motivisanim zatvorenicima”  
*Mr Ruth Jamieson, Dr Adrian Grounds*

“Žrtve i zdravlje – zdravstvene posledice  
nasilja nad ženama”  
*Bosiljka Đikanović*

“Karakteristike nasilja nad decom u porodici i  
njegove posledice na zdravlje”  
*Ljiljana Stevković*

Članke u 2006. godini recenzirali su: dr Vesna Nikolić Ristanović, dr Slobodanka Konstantinović Vilić, dr Oliver Bačanović, dr Milan Škulić, mr Biljana Simeunović-Patić, dr Zoran Ilić, dr Đorđe Alimpijević, dr Nevenka Žegarac, dr Nevena Petrušić, mr Mirjana Dokmanović i dr Zorica Mršević.

Zahvaljujemo se recenzentima na uloženom vremenu i doprinosu kvalitetu našeg časopisa.